

Inhaltsverzeichnis

9.1 Einführung	1
9.1.1 Rechtliche Grundlagen und Anforderungen	2
9.1.2 Relevante Aspekte der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung	3
9.1.3 Grundlegende Empfehlungen zur Organisation und Umsetzung	4
9.1.4 Vorschriften, Regelwerke, Literatur	5
9.1.5 Autoren, Ansprechpartner und Anlagen	6

9.1 Einführung

Gemäß der internationalen Norm DIN EN ISO 10075-1 wird "psychische Belastung" definiert als die "Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken", also Reaktionen im Denken, Fühlen, Wahrnehmen, Erinnern usw. hervorrufen. Dazu gehören sowohl Arbeitsanforderungen, wie z. B. Anforderungen an die Beherrschung der eigenen Emotionen, als auch Ausführungsbedingungen, wie z. B. die Arbeitszeit oder die Unterstützung durch Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen. Psychische Belastung geht mit jeder Tätigkeit einher und betrifft jeden arbeitenden Menschen. Sie kann anregend und aktivierend wirken sowie Lernprozesse und Kompetenzentwicklung der Arbeitenden befördern. Je nach Art, Intensität und Dauer sowie in Abhängigkeit der persönlichen Voraussetzungen des Arbeitenden kann sie aber auch zu Stressreaktionen, Ermüdung oder herabgesetzter Wachsamkeit führen und langfristig gesundheitsbeeinträchtigende Wirkungen haben (BAUA, 2017; RAU & BUYKEN, 2015).

9.1.1 Rechtliche Grundlagen und Anforderungen

Die psychische Belastung bei der Arbeit und ihre möglichen negativen Folgen für die Gesundheit der Beschäftigten sind im Arbeitsschutz ebenso zu berücksichtigen wie die körperliche Arbeitsbelastung oder technisch-stoffliche Gefährdungen. Dies hat der Gesetzgeber mit der Novellierung des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) im Jahr 2013 klargestellt (siehe § 5, Absatz 3, Ziffer 6) und auch die Sozialpartner haben ihr Einverständnis darüber in einer gemeinsamen Erklärung zum Ausdruck gebracht (BMAS et al., 2013). Die ausdrückliche Forderung nach Berücksichtigung psychischer Belastung findet sich auch in der Arbeitsstättenverordnung (§ 3 ArbStättV), in der Betriebssicherheitsverordnung (§ 3 BetrSichV) und in der Biostoffverordnung (§ 4 BioStoffV). In den diese Verordnungen konkretisierenden (technischen) Regeln werden auch Anforderungen und Empfehlungen zur Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung beschrieben (siehe [ASR V3](#), [TRBS 1111](#), [TRBA 400](#), [TRBA 250](#)). Zu berücksichtigen ist psychische Belastung weiterhin auch in der arbeitsmedizinischen Vorsorge (siehe [AMR 3.1](#) und [AMR 3.2](#)).

Die Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung ist in zweierlei Hinsicht von Bedeutung:

1. Die psychische Belastung bei der Arbeit kann Gefährdungen durch die körperliche Belastung und/oder auch im Umgang mit Arbeitsmitteln, Gefahr- oder Biostoffen erhöhen. So ist beispielsweise bei der Tätigkeit mit Biostoffen von einer erhöhten Gefährdung auszugehen, wenn unter Zeit- und Leistungsdruck gearbeitet werden muss und/oder die Arbeit häufig unterbrochen und gestört wird. Daher wird in der Biostoffverordnung explizit gefordert, bei der Gefährdungsbeurteilung der Tätigkeit mit Biostoffen auch "Belastungs- und Expositionssituationen, einschließlich psychischer Belastung" (§ 4 BioStoffV) zu berücksichtigen (Kapitel 4).
2. Je nach Art, Intensität und Dauer kann die psychische Belastung bei der Arbeit aber auch selbst gesundheitsbeeinträchtigende Folgen haben, zum Beispiel bei unzureichenden [Tätigkeitsspielräumen](#), bei Missverhältnissen von [Arbeitsmenge und -zeit](#), bei destruktivem [Führungsverhalten](#) oder bei überlangen [Arbeitszeiten](#). Daher ist es erforderlich, in der Gefährdungsbeurteilung auch Gefährdungen durch die psychische Belastung selbst zu ermitteln und so weit als möglich zu minimieren.

Grundlegende Anforderungen und Möglichkeiten der Verfahrensgestaltung sind in den "Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung" beschrieben, auf die sich Bund, Länder und Unfallversicherungsträger gemeinsam mit Vertretern von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) verständigt haben (siehe GDA-ARBEITSPROGRAMM PSYCHE, 2017). Diese Empfehlungen repräsentieren gegenwärtig den "gemeinsamen Nenner" wichtiger arbeitsschutzpolitischer Akteure und sind daher die wesentliche Grundlage für die in diesem Kapitel beschriebenen Anforderungen und Verfahrensmöglichkeiten.

9.1.2 Relevante Aspekte der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Orientierung und Anhaltspunkte dafür, welche Aspekte bei der Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf psychische Belastung im Einzelnen zu betrachten sind, bietet die Liste "Merkmalsbereiche und Inhalte der Gefährdungsbeurteilung", auf die sich die GDA-Träger in ihrer Leitlinie zur Beratung und Überwachung der Betriebe im Themenfeld "psychische Belastung" verständigt haben (NATIONALE ARBEITSSCHUTZKONFERENZ, 2018) und die auch Bestandteil der gemeinsamen Erklärung der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände ist (BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES et al., 2013). Demnach sind bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (1) die Arbeitsinhalte, (2) die Arbeitsorganisation, (3) die sozialen Beziehungen bei der Arbeit sowie (4) die Arbeitsumgebung zu betrachten. Unabhängig von Branche und Tätigkeit notwendig ist die Beurteilung und Gestaltung von Arbeitsintensität, Arbeitszeit, Handlungsspielraum, sozialen Beziehungen und Arbeitsumgebungsbedingungen (vgl. GDA-ARBEITSPROGRAMM PSYCHE, 2017). Darüber hinaus sind tätigkeitsspezifische Belastungen zu berücksichtigen. So sind beispielsweise bei der Gefährdungsbeurteilung der Tätigkeit von Polizei und Rettungskräften auch Gefährdungen durch Emotionsarbeit und etwaige traumatisierende Ereignisse einzubeziehen.

Tabelle 9-1 gibt einen Überblick über kritische Arbeitsanforderungen und -bedingungen, bei denen nach gegenwärtigem Wissensstand von einer Gefährdung durch psychische Belastung der Arbeit auszugehen ist. In Bezug genommen werden dabei zum einen einschlägige Ergonomie-Normen (u. a. DIN EN ISO 10075-2, DIN EN ISO 6385, DIN EN 29241-2), zum anderen aber auch wissenschaftliche Erkenntnisse über Gesundheitsrisiken durch psychische Belastung und Optionen menschengerechter Arbeitsgestaltung, die von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) im Projekt "Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung" (F2353) systematisch zusammengetragen und bewertet wurden (BAUA, 2017). Die in der Tabelle 9-1 aufgeführten Gefährdungen sowie Möglichkeiten zur Gefährdungsvermeidung werden in den nachfolgenden Kapiteln zur Beurteilung und Gestaltung der [Arbeitsaufgaben](#), [Arbeitsorganisation](#) und [sozialen Beziehungen](#) näher beschrieben. Anforderungen an die Beurteilung und Gestaltung von Arbeitszeit werden im Kapitel [Arbeitszeitgestaltung](#) dargestellt; auf psychische Belastung durch Lärm, Beleuchtung, Klima und Mensch-Technik-Interaktion wird in den Kapiteln [Gefährdungen durch physikalische Einwirkungen](#) und [Gefährdungen durch Arbeitsumgebungsbedingungen](#) eingegangen.

Tab.9-1 Gefährdungen durch psychische Belastung

<p>Arbeitsaufgabe</p> <ul style="list-style-type: none"> – unvollständige, partialisierte Tätigkeiten – abwechslungsarme Tätigkeiten, einseitige Anforderungen – unzureichende Tätigkeitsspielräume in Bezug auf Arbeits- und Pausenzeiten, Arbeitstempo, Arbeitsmittel- und -abläufe, Arbeitsziele und -menge – emotionale Dissonanz – traumatisierende Ereignisse bei der Arbeit – unzureichende Passung von Arbeitsanforderungen und Qualifikation der Arbeitenden – unzureichende Gelegenheiten zu sozialen Kontakten, sozial isolierte Arbeit 	<p>Arbeitsorganisation und Arbeitszeit</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ungleichgewichte von Arbeitsmenge, Aufgabenkomplexität und Arbeitszeit – häufige oder lang andauernde Unterbrechungen und Störungen der Arbeit – unzureichende Kommunikations- und Kooperationsmöglichkeiten – unklare Kompetenzen und Zuständigkeiten, Rollenklarheit – überlange Arbeitszeiten – Pausenausfall – mangelnde Vorhersehbarkeit und Planbarkeit von Arbeitszeit – ungünstig gestaltete Schichtarbeit
<p>Soziale Beziehungen</p> <ul style="list-style-type: none"> – mangelnde soziale Unterstützung durch Kolleg/-innen und/oder Vorgesetzte – destruktives Führungsverhalten – häufige/schwere Konflikte und Streitigkeiten, verbale Aggressionen am Arbeitsplatz – Verletzungen der Integrität und Würde von Personen durch Mobbing, soziale Ausgrenzung, Diskriminierung 	<p>Arbeitsumgebung</p> <ul style="list-style-type: none"> – Lärm, störende Hintergrundgeräusche – ungünstige klimatische Arbeitsumgebung, fehlende Einflussmöglichkeiten – auf Raumklima (z. B. Sonnenschutz, Regelung der Klimaanlage) – unzureichende Beleuchtung, fehlende Einflussmöglichkeiten auf Beleuchtungsbedingungen

9.1.3 Grundlegende Empfehlungen zur Organisation und Umsetzung

Vorliegende Studien verdeutlichen Probleme und Herausforderungen im Umgang mit psychischer Belastung, zeigen aber auch Möglichkeiten, diesen Herausforderungen praktisch zu begegnen (BECK & SCHULLER, 2020; LENHARDT, 2017; JANETZKE & ERTEL, 2017; BAUA, 2014; LANGHOFF & SATZER, 2010). Daraus lassen sich die folgenden vier grundlegenden Empfehlungen zur Organisation des Umgangs mit psychischer Belastung ableiten.

Empfehlung 1: Beteiligungs- und verständigungsorientierte Prozesse und Verfahren

Für viele relevante psychosoziale Risiken (beispielsweise destruktive Führung, zu hohe Arbeitsintensität) ist ein Soll-Ist-Abgleich auf Grundlage allgemeinverbindlicher Messstandards und Schutzvorgaben nicht möglich (JESPERSEN et al. 2017). Vielmehr ist es erforderlich, im Betrieb eine Verständigung über Gefährdungen durch psychische Belastung und Möglichkeiten ihrer Vermeidung zu erzielen, an der die betrieblichen Sozialpartner, Expertinnen und Experten, aber auch die direkt betroffenen Beschäftigten und Führungskräfte aktiv beteiligt sind (JANETZKE & ERTEL, 2017; LANGHOFF & SATZER, 2010). Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung wird daher in der Regel ein Prozess sein, in dem verschiedene und zum Teil konfligierende Problemsichten und Interessen eingebracht und verhandelt werden (BECK, 2019). Arbeitsschutzfachleute sind dabei nicht nur als Organisatoren und Moderatoren der innerbetrieblichen Verständigung gefragt, sondern vor allem auch als fachlich versierte Interessenvertreter des Gesundheitsschutzes, die die spezifischen Problemsichten und Erwartungen des Arbeitsschutzes einbringen.

Empfehlung 2: Präventions- und gestaltungsorientierte Prozesse und Verfahren

Im Mittelpunkt der Gefährdungsbeurteilung sollte die Frage stehen, was im Betrieb bereits getan wird und weitergehend unternommen werden muss, um das Auftreten kritischer Belastungsausprägungen (beispielsweise überlange Arbeitszeiten, destruktives Führungsverhalten, Arbeiten unter Zeit- und Leistungsdruck, emotionale Dissonanz) so weit als möglich zu vermeiden. Für die Wahl von Instrumenten und Verfahren der Gefährdungsbeurteilung ausschlaggebend sollte sein, ob und inwiefern sie einen solchen Verständigungs- und Gestaltungsprozess ermöglichen und unterstützen (SCHULLER et al., 2018). Um die gefährdungsvermeidende Arbeitsgestaltung stärker ins Zentrum des Gefährdungsbeurteilungsprozesses zu rücken, braucht es zudem eine Verschiebung des Fokus von "psychischer Belastung als Mess- und Beurteilungsproblem" hin zur "Gestaltung psychischer Belastung" (SCHULLER, 2019).

Empfehlung 3: Führungskräfte und Beschäftigte als primäre Gestaltungsakteure einbinden

Arbeitsschutzexpertinnen und -experten wie beispielsweise Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte können Impulse für Maßnahmen geben. Sie haben in der Regel jedoch keine Zuständigkeiten, um über Maßnahmen gefährdungsvermeidender Arbeitsgestaltung zu entscheiden und/oder diese umzusetzen, zumal dabei vielfach auch Konflikte mit anderen personal- oder leistungspolitischen Gestaltungszielen zu lösen sind (BECK, 2019; LENHARDT, 2017). Von großer Bedeutung ist es daher, Führungskräfte und Beschäftigte als primäre Gestaltungsakteure in die Gefährdungsbeurteilung einzubinden (JANETZKE & ERTEL, 2017). Arbeitgeber sollten dafür Spielräume und Anreize schaffen sowie Kompetenzen von Führungskräften und Beschäftigten stärken, Entscheidungen über die Organisation und Gestaltung der Arbeit im Interesse des Gesundheitsschutzes zu fällen (Kapitel 1.7). Dazu gehören entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen, aber auch ausreichende Entscheidungsspielräume, zeitliche Ressourcen sowie geeignete Instrumente und fachlich fundierte Unterstützung durch Expertinnen und Experten.

Empfehlung 4: Aktive Gefährdungsvermeidung in allen Gestaltungskontexten fördern

Im Interesse des Gesundheitsschutzes gilt es, Anstrengungen zur Gefährdungsvermeidung in allen Kontexten systematisch und zielgerichtet zu befördern, in denen Arbeit (tagtäglich) beurteilt und gestaltet wird. Denn zielgerichtete Maßnahmen zur Reduzierung psychosozialer Risiken sind im Betrieb in ganz unterschiedlichen Kontexten nötig und möglich, in der Arbeitszeit- und Leistungspolitik ebenso wie in der Personalplanung oder der Qualifizierung, als Aufgabe fürsorglicher Mitarbeiterführung ebenso wie als Bestandteil professioneller Berufsausübung (BECK et al., 2017).

9.1.4 Vorschriften, Regelwerke, Literatur

- www.gesetze-im-internet.de
- www.eur-lex.europa.eu/homepage.html
- www.baua.de
- www.dguv.de/de/praevention/vorschriften_regeln
- www.beuth.de

BECK, D., SCHULLER, K. (2020). Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in der betrieblichen Praxis. Erkenntnisse und Schlussfolgerungen aus einem Feldforschungsprojekt. baua: Bericht kompakt. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

BECK, D. (2019). Psychische Belastung als Gegenstand des Arbeitsschutzes: Typische Herausforderungen in der betrieblichen Praxis. *Arbeit – Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik* 28 (2), 125-147.

BECK, D., SCHULLER, K., Schulz-Dadaczynski, A. (2017). Aktive Gefährdungsvermeidung bei psychischer Belastung. Möglichkeiten und Grenzen betrieblichen Handelns. *Prävention und Gesundheitsförderung* 12 (4), 302-310.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2014). Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Erfahrungen und Empfehlungen. Berlin: Erich Schmidt Verlag.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2017). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

BMAS, BDA, DGB (2013). Gemeinsame Erklärung psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

DIN EN ISO 6385 (2016). Grundsätze der Ergonomie für die Gestaltung von Arbeitssystemen (ISO 6385:2016). Deutsche Fassung EN ISO 6385:2016. Berlin: Beuth.

DIN EN 29241-2 (1993). Ergonomische Anforderungen für Bürotätigkeiten mit Bildschirmgeräten; Teil 2: Anforderungen an die Arbeitsaufgaben; Leitsätze (ISO 9241-2:1992); Deutsche Fassung EN 9241-2:1993. Berlin: Beuth.

EN ISO 10075-2 (2000). Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung – Teil 2: Gestaltungsgrundsätze (ISO 10075-2:1996). Deutsche Fassung EN ISO 10075-2:2000. Berlin: Beuth.

GDA-Arbeitsprogramm Psyche (2017). Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (3., überarbeitete Aufl.). Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Stand: 22. November 2017.

JANETZKE, H., ERTEL, M. (2017). Psychosocial Risk Management in a European Comparison. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

JESPERSEN, A. H., HASLE, P., NIELSEN, K. T. (2016). The Wicked Character of Psychosocial Risks: Implications for Regulations. *Nordic Journal of Working Life Studies* 6 (3), 23-41.

LANGHOFF, T., SATZER, R. (2010). Erfahrungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen. *Arbeit – Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik* 19 (4), 267-282.

LENHARDT, U. (2017). Psychische Belastung in der betrieblichen Praxis. Erfahrungen und Sichtweisen präventionsfachlicher Berater. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 71 (1), 6-13.

Nationale Arbeitsschutzkonferenz (2018). Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz. Berlin: Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz, Stand: 11.01.2018.

RAU, R., BUYKEN, D. (2015). Der aktuelle Kenntnisstand über Erkrankungsrisiken durch psychische Arbeitsbelastungen: Ein systematisches Review über Metaanalysen und Reviews. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie* 59 (3), 113-129.

SCHULLER, K. (2019). Interventions as the centrepiece of Psychosocial Risk Assessment – Why so difficult? *International Journal of Workplace Health Management* 13 (1), 61-8.

SCHULLER, K., SCHULZ-DADACZYNSKI, A., BECK, D. (2018). Methodische Vorgehensweisen bei der Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastung in der betrieblichen Praxis. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie* 62 (3), 126-141.

9.1.5 Autoren, Ansprechpartner und Anlagen

Autoren und Ansprechpartner:

- Dr. David Beck
Fachgruppe 3.2 "Psychische Belastung und Mentale Gesundheit"
- Dr. Katja Schuller
Fachgruppe 3.2 "Psychische Belastung und Mentale Gesundheit"

Impressum

Zitiervorschlag:

Marlies Kittelmann, Lars Adolph, Alexandra Michel, Rolf Packroff, Martin Schütte, Sabine Sommer, Hrsg., 2021.

Handbuch Gefährdungsbeurteilung

Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

[Bitte Zugriffsdatum einfügen]

Verfügbar unter: www.baua.de/gefaehrungsbeurteilung

Fachliche Herausgeber:

Marlies Kittelmann, Lars Adolph, Alexandra Michel, Rolf Packroff, Martin Schütte, Sabine Sommer

Herausgeber:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Friedrich-Henkel-Weg 1–25, 44149 Dortmund

Postanschrift: Postfach 17 02 02, 44061 Dortmund

Telefon: 0231 9071-2071

Telefax: 0231 9071-2070

E-Mail: info-zentrum@baua.bund.de

Internet: www.baua.de

Redaktion: L2 "Strategische Kommunikation", Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Gestaltung: Susanne Graul, BAuA; eckedesign, Berlin

Fotos: Uwe Völkner, Fotoagentur FOX, Lindlar/Köln

Diese Handlungshilfe benutzt eine geschlechtergerechte Sprache. Dort, wo das nicht möglich ist oder die Lesbarkeit stark eingeschränkt würde, gelten die gewählten personenbezogenen Bezeichnungen für beide Geschlechter.

Alle Urheberrechte bleiben vorbehalten. Die auf der Website der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hinterlegten Datenbankinhalte, Texte, Grafiken, Bildmaterialien, Ton-, Video- und Animationsdateien sowie die zum Download bereitgestellten Publikationen sind urheberrechtlich geschützt. Wir behalten uns ausdrücklich alle Veröffentlichungs-, Vervielfältigungs-, Bearbeitungs- und Verwertungsrechte an den Inhalten vor.

Die Inhalte dieser Handlungshilfe wurden mit größter Sorgfalt erstellt und entsprechen dem aktuellen Stand der Wissenschaft. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte übernimmt die BAuA jedoch keine Gewähr.

Nachdruck und sonstige Wiedergabe sowie Veröffentlichung, auch auszugsweise, nur mit vorheriger Zustimmung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.