



Arbeitsschutz Newsletter



Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung

Psychische Gesundheit ist für die Qualität von Arbeit unverzichtbar. Denn Stress wirkt sich langfristig negativ auf Motivation, Leistungsfähigkeit und Betriebs-

klima aus. Mit der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (§ 5 ArbSchG) identifizieren Sie die organisatorischen Schwachstellen und Belastungsquellen in Ihrem Unternehmen.

Mit psychischer Belastung sind alle erfassbaren Einflüsse gemeint, die von außen auf den Menschen einwirken. Somit geht es in der Gefährdungsbeurteilung lediglich um die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten und nicht etwa um ihre psychische Verfassung. Es werden die Aspekte Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen und Arbeitsumgebung unter die Lupe genommen.

Ziel ist es, festzustellen, ob und inwiefern eine gesundheitliche Gefährdung besteht und entsprechende Maßnahmen zum Ausschluss oder zur Reduzierung der Gefährdungen zu ergreifen.

Wie die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird, kann jedes Unternehmen selbst entscheiden. Es sind grundsätzlich folgende Vorgehensweisen – einzeln oder kombiniert genutzt – empfehlenswert:

• **Standardisierte schriftliche Mitarbeiterbefragungen:** Eine Möglichkeit besteht darin, die Beschäftigten zur psychischen Belastung ihrer Arbeit zu befragen. Standardisierte schriftliche Mitarbeiterbefragungen sind besonders gut geeignet, um sich einen Überblick darüber zu verschaffen, ob und welche Belastungsschwerpunkte es gibt. Sie ermöglichen es zudem, alle Beschäftigten in die Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen. Sollten sich aus der Befragung Hinweise auf Gefährdungen ergeben, müssen diese für die Maßnahmenplanung in der Regel konkretisiert werden (zum Beispiel in Workshops oder durch Beobachtungsinterviews).

• **Begehung/Interview:** Bei dieser Vorgehensweise ermitteln fachkundige Personen (bspw. geschulte Führungskräfte, Betriebs-/Personalräte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte, externe Experten) die psychische Belastung anhand von Beobachtungen der jeweiligen Tätigkeit, in der Regel ergänzt um (Kurz-) Interviews mit den dort Beschäftigten zu Merkmalen ihrer Arbeit. Beobachtungen ermöglichen es, die Arbeitssituation auch unabhängig von dem subjektiven Erleben der Beschäftigten zu erfassen.

①	Mitarbeiterbefragung	<ul style="list-style-type: none"> • anonym • für große Gruppen • schnell, viel Information
②	Begehung / Interview	<ul style="list-style-type: none"> • objektiv • tätigkeitsbezogen • konsensbasiert
③	Analyse-Workshop	<ul style="list-style-type: none"> • Detailanalyse • für kleinere Gruppen • Ideen für Maßnahmen

• **Moderierte Analyseworkshops:** Bei dieser Vorgehensweise wird die psychische Belastung in einem moderierten Workshop beschrieben, unter Bezugnahme sowohl auf das Erfahrungswissen der Beschäftigten und Führungskräfte als auch auf das Fachwissen von Experten. Analyseworkshops sind insbesondere für kleine Betriebe oder Organisationseinheiten empfehlenswert. Voraussetzungen sind eine offene Gesprächskultur und eine vertrauensvolle Atmosphäre im Unternehmen.

Welche Vorgehensweise im konkreten Fall zu wählen ist, kann nur sinnvoll unter Einbindung der zuständigen Fachkraft für Arbeitssicherheit und des Betriebsarztes entschieden werden. Dabei werden die spezifischen Gegebenheiten, Erfahrungen und Kompetenzen im Betrieb sowie die Vor- und Nachteile der einzelnen Methoden berücksichtigt.

Nadine Schneider

(Juristin)