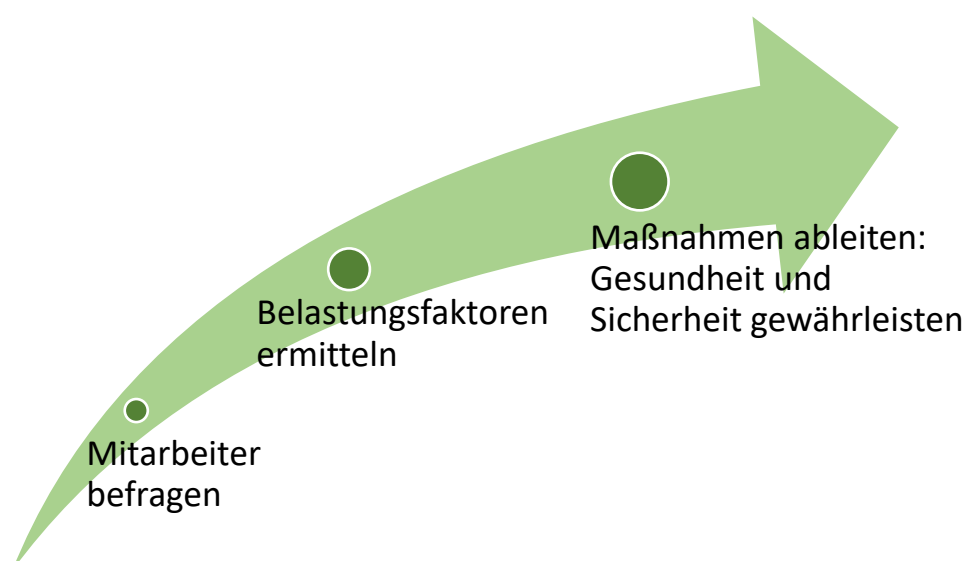


Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Key Facts

- ✓ Die beruflichen Tätigkeiten stellen oft hohe Anforderungen an die Mitarbeiter¹. Um belastende Arbeitsbedingungen zu identifizieren, Verbesserungsmaßnahmen zu entwickeln und die Arbeit so gesund wie möglich zu gestalten, sollte regelmäßig eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen stattfinden.
- ✓ Mithilfe eines wissenschaftlich geprüften Erhebungsverfahrens können Sie orientierend Belastungen messen und erkennen, um relevante Handlungsfelder zu identifizieren und anschließend Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen.
- ✓ Anhand eines Fragebogens können die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten erfasst werden. Ihre Aussagen bilden die Grundlage für Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und für die Gesunderhaltung im Arbeits- und Berufsleben.
- ✓ Es muss sichergestellt werden, dass die erarbeiteten Maßnahmen auch umgesetzt werden.
- ✓ Anonymität und Datenschutz müssen berücksichtigt werden.
- ✓ Mitarbeiter sollten mehrmals über das Ziel der Erfassung von Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz und den Stand der Gefährdungsbeurteilung informiert werden.



¹ Zur besseren Lesbarkeit gelten Personenbezeichnungen im Folgenden für alle Geschlechter.

Was ist eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen?

Zu den Gefährdungsfaktoren zählen bspw. Lärm, Strahlung, Dämpfe, Brand- und Explosionsgefahr. Psychische Belastungen sind gekennzeichnet durch Einflüsse oder Anforderungen, die psychisch auf den Menschen einwirken können und dabei z. B. Denken und Fühlen beeinflussen. Solche Einflüsse können sich negativ auf das Wohlbefinden und die Gesundheit auswirken. Oft genannte psychische Belastungen sind unter anderem ein ständiger, langanhaltender Zeitdruck, häufige Unterbrechungen während der Tätigkeit oder die Qualität des Führungsverhaltens der Vorgesetzten. Die Entstehung psychischer Belastungen kann durch verschiedene Faktoren in den folgenden Bereichen begünstigt werden:

- Arbeitsaufgaben (große Verantwortung oder hohe Flexibilität)
- Arbeitsorganisation (Zeitdruck, Schichtarbeit)
- Arbeitsumgebung (ungünstige Arbeitsbedingungen wie schlechtes Licht oder unangenehme Gerüche)
- soziale Beziehungen (das Verhalten der Führungskraft gegenüber der Beschäftigten)

Für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen gibt es keine Durchführungsvorschriften und (noch) keinen allgemein anerkannten Standard.

Warum sollte eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durchgeführt werden?

Einerseits ist die Gefährdungsbeurteilung aller Gefährdungsfaktoren gesetzlich vorgeschrieben. Andererseits zielt die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen darauf ab, herauszufinden, ob die Mitarbeiter Gefährdungen am Arbeitsplatz ausgesetzt sind, die die Gesundheit oder die Sicherheit beeinträchtigen könnten. Neben elektrischen oder mechanischen Gefährdungen, spielen psychische Gefährdungsfaktoren eine Rolle, da diese bisher wenig erfasst und beurteilt wurden.

Im Mittelpunkt der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen steht die Erhaltung der Gesundheit, sowie der Arbeitskraft der Mitarbeiter. Dazu müssen zunächst mögliche Gefährdungen am Arbeitsplatz identifiziert werden. Um ein möglichst realistisches Bild

davon zu erhalten, welchen psychischen Belastungen die Beschäftigten bei ihrer Arbeit ausgesetzt sind, sollten nach Möglichkeit alle Mitarbeiter an der Befragung teilnehmen. Natürlich sind die Beschäftigten nicht gezwungen, Fragen in einem Fragebogen zu beantworten. Allerdings gibt es durchaus eine Mitwirkungspflicht, der die Mitarbeiter nachgehen sollten.

Was wird gemessen bzw. gefragt?

Gemäß § 5 des Arbeitsschutzgesetzes muss eine „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“ stattfinden (s. Anhang). Dabei geht es nicht um die Messung psychischer Beanspruchungen, sondern um die psychischen Belastungen, d. h. die Betrachtung der Tätigkeitsmerkmale. Bei Ersterem würden die Wirkungen dieser Merkmale, also die Wirkung auf die Beschäftigten, gemessen bzw. diskutiert werden. Das sind sehr persönliche Angaben und nicht Ziel einer Gefährdungsbeurteilung. Es geht lediglich darum, die Belastungen zu erfassen bzw. zu diskutieren, und die Merkmale neutral zu betrachten.

Bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen werden folgende Arbeitsbereiche betrachtet:

- die Arbeitsorganisation
- der Arbeitsinhalt
- die Arbeitsmittel und -umgebung
- die sozialen Beziehungen

Wie läuft die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ab?

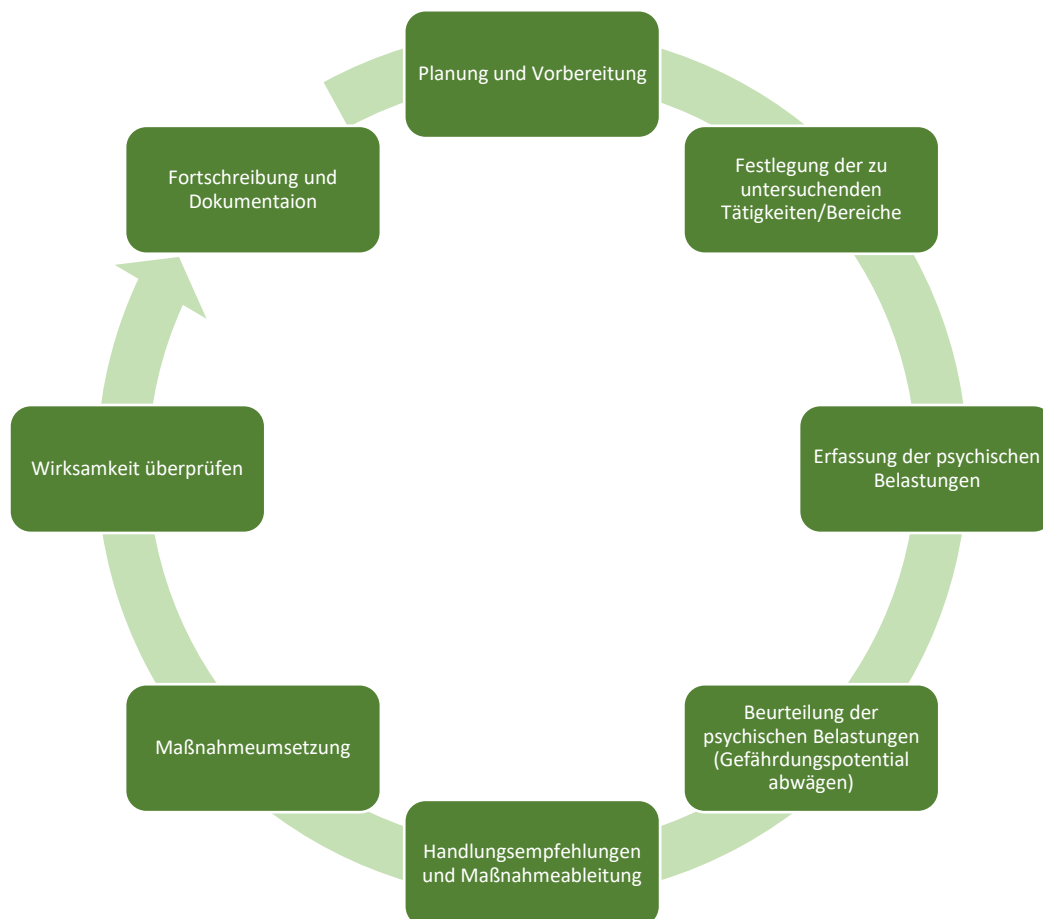
Bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen werden keine Geräte, sondern in unserem Fall Fragebögen eingesetzt. Befragungen sind ein kostengünstiges Verfahren, bei dem relativ leicht Merkmale geistiger Tätigkeiten, auch über größere Zeitspannen erfragt werden können. Damit wird sichergestellt, dass die Antworten sich auf unterschiedliche Arbeitssituationen beziehen und gleichzeitig repräsentativ sind. Die Gefährdungsfaktoren sollten zunächst orientierend erfasst werden. Eine solche Erhebung ist nicht sehr aufwendig,

verschafft einen ersten Überblick darüber, ob Gefährdungen vorliegen, und gibt Hinweise auf Belastungsschwerpunkte. So erhalten Sie erste Anhaltspunkte bei welchen Tätigkeitsmerkmalen Belastungen vorliegen und können erste mögliche Handlungsfelder identifizieren. Wenn spezifische Gefährdungen vorliegen, kann an diesen Stellen im Nachhinein noch genauer gemessen und detaillierte Analysen durchgeführt werden. Bei der orientierenden Messung erhalten die Mitarbeiter einen Fragebogen mit 20 bis 40 Fragen. Es gibt sowohl branchenspezifische, als auch universell einsetzbare Verfahren. Je mehr Beschäftigte antworten, umso besser lassen sich daraus konkrete Maßnahmen ableiten. Deshalb ist eine aktive Teilnahme wichtig. Der ausgefüllte Fragebogen kann jeder anonym in ein verschlossenes Behältnis an einem Ort einwerfen, der zentral und jedem zugänglich ist. Die gesammelten Fragebögen werden anschließend an unser Institut geschickt, welches die Daten auswertet. Die Ergebnisse helfen zu erkennen, ob und an welchen Stellen aus psychischen Belastungen mögliche Gefährdungen entstehen können. Abhängig von den Ergebnissen können zur Ableitung der Maßnahmen weitere Messungen folgen. So können bspw. in unterschiedlichen Bereichen Unterschiede in den Ergebnissen sichtbar werden – während Mitarbeiter der einen Abteilungangaben, unter enormen Zeitdruck zu arbeiten, trifft dies auf die andere Abteilung nicht zu. In diesem Fall sollten die spezifischen Gründe für die genannten psychischen Belastungen untersucht werden. Ebenso kann eine evaluierende Untersuchung stattfinden, um die Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen zu bewerten.

Die Aspekte, die häufig als negativ ausgeprägt identifiziert werden, sind bei der Maßnahmenableitung relevant. Wie die Maßnahmen konkret aussehen werden, hängt von den Ergebnissen der Datenerhebung ab. Grundsätzlich ist es aber immer gut, wenn Vorgesetzte die Mitarbeiter bei der Findung von gemeinsamen Lösungen miteinbeziehen. Primär ist allerdings eine genaue Erfassung bedeutend, damit wirkungsvolle Maßnahmen ergriffen werden können.

Wann Maßnahmen ergriffen werden sollten, variiert je nach Unternehmen/Institution und sollte schon vor der Gefährdungsbeurteilung entscheiden werden. In diesem Zusammenhang gibt es unterschiedliche Herangehensweisen. So kann, wenn ein gewisser prozentualer Anteil der Beschäftigten eine entsprechende Fehlbelastung nannte, näher untersucht werden, ob die ganze Abteilung davon betroffen ist, damit geeignete

Maßnahmen generiert werden können. Wenn weniger als ein bestimmter Anteil an Mitarbeiter eine Fehlbelastung angeben, kann auch kein allgemeiner Handlungsbedarf bestehen. Der Ablauf bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen läuft nach den folgenden Schritten ab:



Betriebe mit spezifischen Gefährdungen sollten die Gefährdungsbeurteilung nach drei Jahren wiederholen. Alle anderen Unternehmen können eine erneute Untersuchung nach fünf Jahren durchführen. In kleinen Betrieben mit bis zu 15 Mitarbeitern ist eine Erfassung der Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz eingeschränkt sinnvoll.

Was muss beachtet werden?

Der Datenschutz und die Anonymität bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen hat hohe Priorität. Um zu verhindern, dass einzelne Fragebögen eingesehen

werden, ist dringend anzuraten, die Auswertung von einem externen Unternehmen durchführen zu lassen. Das externe Institut achtet darauf, dass die Untersuchungsgruppen eine Mindestanzahl an Beschäftigten umfasst und der Rücklauf bei mindestens 50% der Grundgesamtheit liegt. Zur wissenschaftlichen Anerkennung müssen außerdem die Gütekriterien Objektivität, Reliabilität und Validität eingehalten werden.

Verantwortlich für die Gefährdungsbeurteilung ist in erster Linie die Unternehmensleitung oder Geschäftsführung, die die Verantwortung aber auch an die Führungskräfte übergeben kann. Die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung sollte nicht durch die Vorgesetzten erfolgen.

Ganz wichtig ist, dass nicht nur die Vorgesetzten früh mit eingebunden werden, sondern dass von Anfang an auch die Beschäftigten über den Prozess informiert werden. Oftmals erwecken solche Befragungen den Eindruck einer Leistungsüberprüfung der Mitarbeiter. Es muss frühzeitig deutlich gemacht werden, worum es bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen wirklich geht und was das Ziel bei dieser Befragung ist.

Weitere Hinweise

Es gibt keine Grenzwerte für psychische Belastungen. Ebenso gibt es keine vorgegebenen Einheiten wie z. B. in der Physik. Technische Geräte sind zur Messung von Belastungen nicht geeignet – darüber hinaus wird es solche Geräte vermutlich auch nie geben. Aus diesen Gründen ist der Einsatz geeigneter Erhebungsmethoden aus der empirischen Sozialforschung sinnvoll.

Eine isolierte Belastungskomponente ist wahrscheinlich nicht unbedingt schädlich, aber variiert in ihrer Wirkung von Menschen zu Menschen. Belastungskombinationen sind problematischer und diesbezüglich gibt es natürlich unzählig viele Kombinationsmöglichkeiten. Zudem bleibt bei den psychischen Belastungen immer eine gewisse Subjektivität bestehen.

Kontakt

Benötigen Sie Hilfe bei der Erstellung oder Durchführung Ihrer Gefährdungsbeurteilung, dann kontaktieren Sie uns und wir helfen Ihnen gerne weiter:

GUT BEFRAGEN
Kerkrader Straße 11
35394 Gießen

Telefon: +49 641 94439780
Telefax: +49 641 94439781
Mobil: +49 160 3765431

Email: info@gutbefragen.de
www.gutbefragen.de



Anhang

Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG)

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

(1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung **zu ermitteln**, welche **Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich** sind.

(2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

(3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,
6. **psychische Belastungen bei der Arbeit.**