


Staatliches Gewerbeaufsichtsamt
Hannover
Behörde für betrieblichen Arbeits-,
Umwelt- und technischen Verbraucherschutz



**Berücksichtigung von
psychischer Belastung
am Arbeitsplatz in der
Gefährdungsbeurteilung**

© Cmon - Fotolia.com

Arbeitssicherheit in der Praxis
Bruno Reddehase - 18. März 2015

18. März 2015

Dipl.-Ing. Bruno Reddehase, MOP

Arbeits- und Organisationspsychologe

Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Hannover

Am Listholze 74

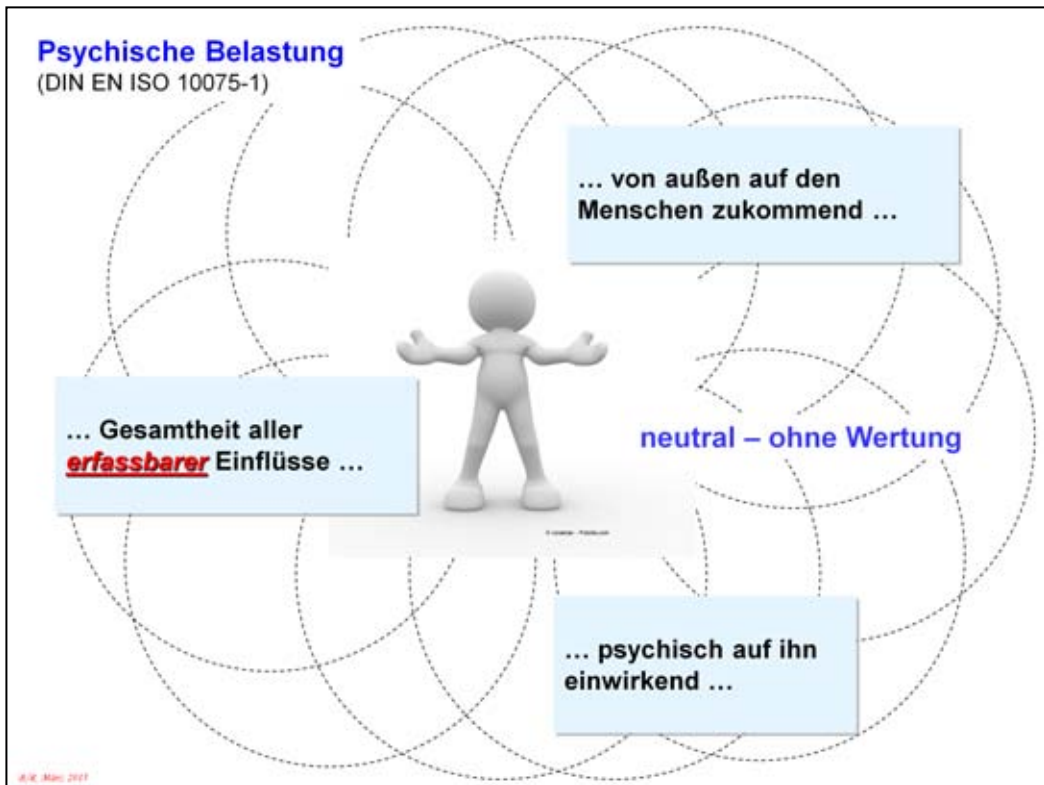
30177 Hannover

Tel.: 0511 / 9096 227

bruno.reddehase@gaa-h.niedersachsen.de

Was ist Psychische Belastung?

Definition und Abgrenzung



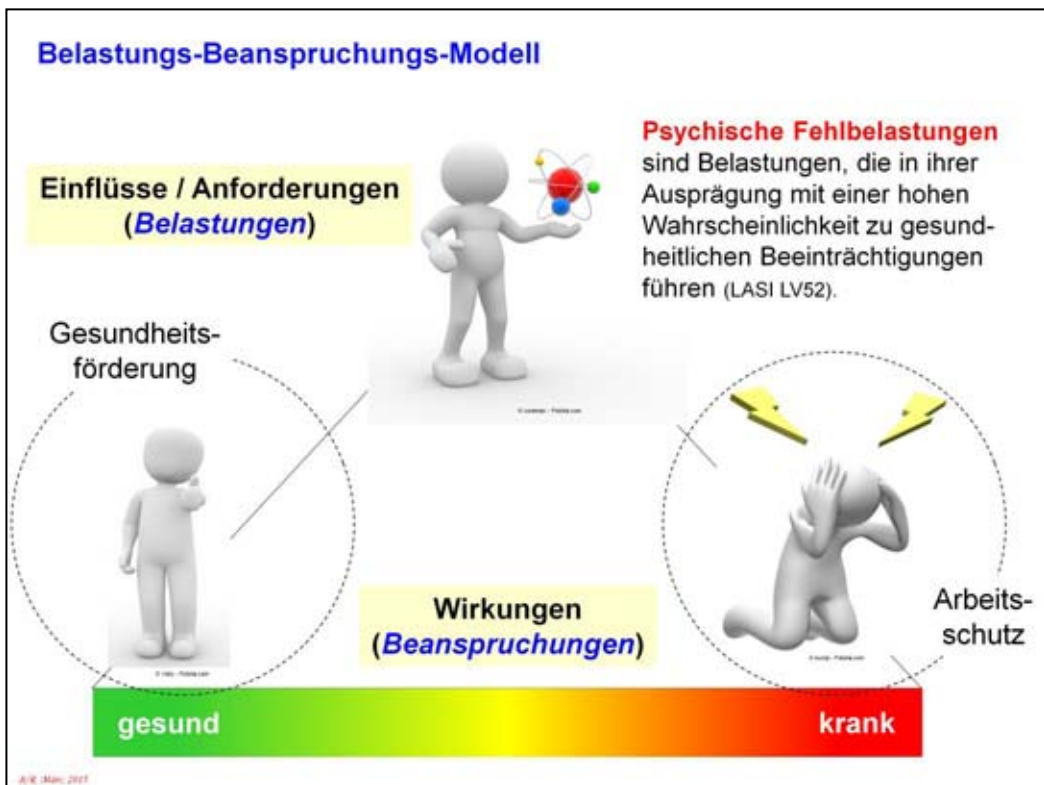
DIN EN ISO 10075 Bl. 1: Psychische Belastung ist die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.

Als psychische Belastungen sind **alle Anforderungen** der Arbeit an den Menschen zu verstehen, **die eine psychische Reaktion erfordern**. Dies sind Anforderungen an:

- das Denken (z.B. Problemlösen)
- die Informationsverarbeitung (Informationsaufnahme, -verarbeitung, resultierende Handlung)
- das Gedächtnis (Kurzzeit-, Langzeitgedächtnis; Arbeitsgedächtnis...)
- die Konzentration
- die Aufmerksamkeit
- die Handlungsplanung und Handlungssteuerung; Verarbeitung von Rückmeldungen
- die Kooperation und Kommunikation ...

In der Regel muss auf physische Belastungen nicht nur physisch, sondern auch psychisch reagiert werden.

Aus: Rau, Renate (2013). Vortrag beim GDA-Psyche AP8.
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.



Reaktionen erfolgen in den jeweilig von den Anforderungen betroffenen Personen. Sie sind damit **personenspezifisch**. Die Reaktionen sind bei unterschiedlichen Personen unter denselben Anforderungen auch immer unterschiedlich. **Das gilt jedoch nicht zwangsläufig auch für ihre sichtbaren Handlungen als Reaktion auf die von außen auf sie zukommenden Anforderungen!**

Reaktionen mit gesundheitsbeeinträchtigendem Potential können dabei auf unterschiedlichen Ebenen erfolgen:

- **muskulär** (Nackenverspannungen, Rückenschmerzen, Kopfschmerzen ...)
- **vegetativ** (erhöhter Blutdruck, Magenbeschwerden, Schwächung des Immunsystems ...)
- **kognitiv** (Konzentrationsstörungen, Gedächtnisbeeinträchtigungen, Denkblockaden ...)
- **emotional** (Unruhe, Unzufriedenheit, Gereiztheit ...)

Maßnahmen des **Arbeitsschutzes** richten sich an die **Optimierung der Anforderungen** (personenunabhängig), Maßnahmen der **Gesundheitsförderung** auf die **Stärkung der Personen**.



Psychische Belastungen sind **Anforderungen** an den Menschen, **die eine psychische Reaktion erfordern**.

Die Anforderungen zielen auf bestimmte **Fähigkeiten und Kompetenzen**, die **tätigkeitsspezifisch - nicht personenspezifisch** - erforderlich sind.

Erforderliche Fähigkeiten und Kompetenzen können sich auf die

- **physische**
- **kognitive**
- **emotionale** Ebene beziehen.

Belastungen in der Praxis

Busfahrer Horst - Frühdienst

04:44 Uhr	→	Dienstbeginn am Betriebshof
04:59 Uhr	→	Ausläufer Betriebshof
05:24 Uhr	→	Abfahrt Startpunkt
		<i>Linienverkehr</i>
09:11 Uhr	→	Einläufer Betriebshof
		<i>Dienstunterbrechung – unbezahlte Pause</i>
10:41 Uhr	→	Ausläufer Betriebshof
10:53 Uhr	→	Abfahrt Startpunkt
		<i>Linienverkehr</i>
14:24 Uhr	→	Einläufer Betriebshof
14:44 Uhr	→	Dienstende am Betriebshof

263 km Fahrstrecke - 10:00 Std. Schichtzeit

- Strecken-Infos
- Kasse
- Fahrzeugübernahme

- Regen / Glatteis / Nebel
- Verspätungen
- schwierige Fahrgäste
- Schülerbeförderung
- Fahrscheinkontrollen
- Umleitungen
- Verkehrsstau
- Haltestellen-behinderungen
- rücksichtslose Verkehrsteilnehmer
- langes Sitzen
- hohe Verantwortung
- geringer Handlungsspielraum ...

- Fahrzeugabgabe
- Streckenbericht
- Kasse

Busfahrer Horst - Frühdienst



263 km Fahrstrecke - 10:00 Std. Schichtzeit

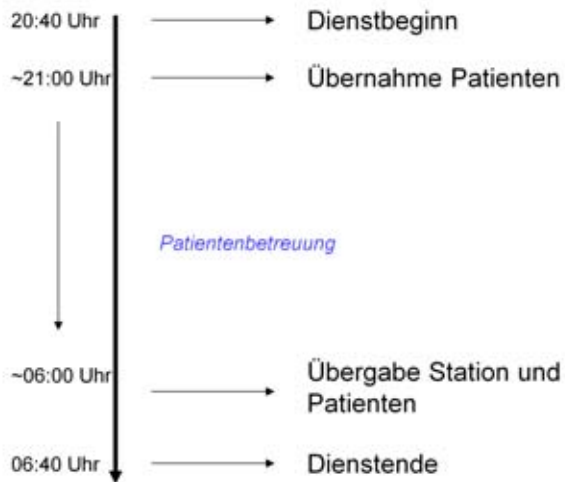
01.03.2017

- Strecken-Infos
- Kasse
- Fahrzeugübernahme

- Regen / Glatteis / Nebel
- Verspätungen
- schwierige Fahrgäste
- Schülerbeförderung
- Fahrscheinkontrollen
- Umleitungen
- Verkehrsstau
- Haltestellen-behinderungen
- rücksichtslose Verkehrsteilnehmer
- langes Sitzen
- hohe Verantwortung
- geringer Handlungsspielraum ...

- Fahrzeugabgabe
- Streckenbericht
- Kasse

Intensivkrankenpfleger Sven - Nachtdienst



10:00 Std. Schichtzeit

6.10. März 2011

- Stationsübergabe
- allgemeine Information

- hohe Verantwortung
- genaue Informationsübermittlung
- ständige Aufmerksamkeit
- schnelle Reaktionen
- mehrere Patienten gleichzeitig
- kurzfristige Situationswechsel
- ständig unvorhersehbare Situationen
- hoher Technikeinsatz
- Zusatzaufgaben
- wenig Handlungsspielraum ...

- Stationsübergabe
- allgemeine Information

Intensivkrankenpfleger Sven - Nachtdienst



10:00 Std. Schichtzeit

01.08.2011

- Stationsübergabe
- allgemeine Information

- hohe Verantwortung
- genaue Informationsübermittlung
- ständige Aufmerksamkeit
- schnelle Reaktionen
- mehrere Patienten gleichzeitig
- kurzfristige Situationswechsel
- ständig unvorhersehbare Situationen
- hoher Technikeinsatz
- Zusatzaufgaben
- wenig Handlungsspielraum ...

- Stationsübergabe
- allgemeine Information

Vertriebsingenieurin Anke - Gleitzeit



40 Stundenwoche

6.10. März 2011

- Projektarbeit
- Vertriebsgebiet weltweit

- Dienstreisen weltweit
- globaler Wettbewerb
- Fremdspracheneinsatz
- hohe Sachwerte
- kritische Produkte hinsichtlich Ausführbestimmungen
- lange Projektlaufzeiten
- unsichere Abschluss-situation bei hohem Aufwand
- mehrere parallele Projekte
- Koordinatorenfunktion
- genaue Informationsübermittlung
- Problemlöser
- hoher Qualifizierungsaufwand ...

Vertriebsingenieurin Anke - Gleitzeit



40 Stundenwoche

01.01.2011

- Projektarbeit
- Vertriebsgebiet weltweit

- Dienstreisen weltweit
- globaler Wettbewerb
- Fremdspracheneinsatz
- hohe Sachwerte
- kritische Produkte hinsichtlich Ausführbestimmungen
- lange Projektlaufzeiten
- unsichere Abschluss-situation bei hohem Aufwand
- mehrere parallele Projekte
- Koordinatorenfunktion
- genaue Informationsübermittlung
- Problemlöser
- hoher Qualifizierungsaufwand ...

Was legt das Arbeitsschutzgesetz fest?

**Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur
Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten
bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG) vom
7. August 1996 (BGBl. I S. 1246), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes
vom 19. Oktober 2013 (BGBl. I S. 3836).**

Anforderungen des Arbeitsschutzes



§4 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz

... die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und das Leben **sowie die physische und die psychische** Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird.



gesund

krank



"Gefährdung" ist die Möglichkeit eines Schadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an deren Ausmaß oder Eintrittswahrscheinlichkeit.

(Amtliche Begründung, BT-Drucks. 13/3540 und 13/4854)

16.01.2011

ArbSchG: § 4 Allgemeine Grundsätze

Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen:

1. Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine **Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten** wird;
2. Gefahren sind **an ihrer Quelle zu bekämpfen**;
3. bei den Maßnahmen sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen;
4. Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen;
5. **individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig** zu anderen Maßnahmen;
6. spezielle **Gefahren für besonders schutzbedürftige** Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen;
7. den Beschäftigten sind geeignete Anweisungen zu erteilen;
8. mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten ist.

Anforderungen des Arbeitsschutzes



§5 (1) Arbeitsschutzgesetz

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



gesund

krank



§5 (2) Arbeitsschutzgesetz

... Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen.

§5 (3) Arbeitsschutzgesetz

... insbesondere ergeben durch

6. psychische Belastungen bei der Arbeit

© 2007 - Fotolia.com

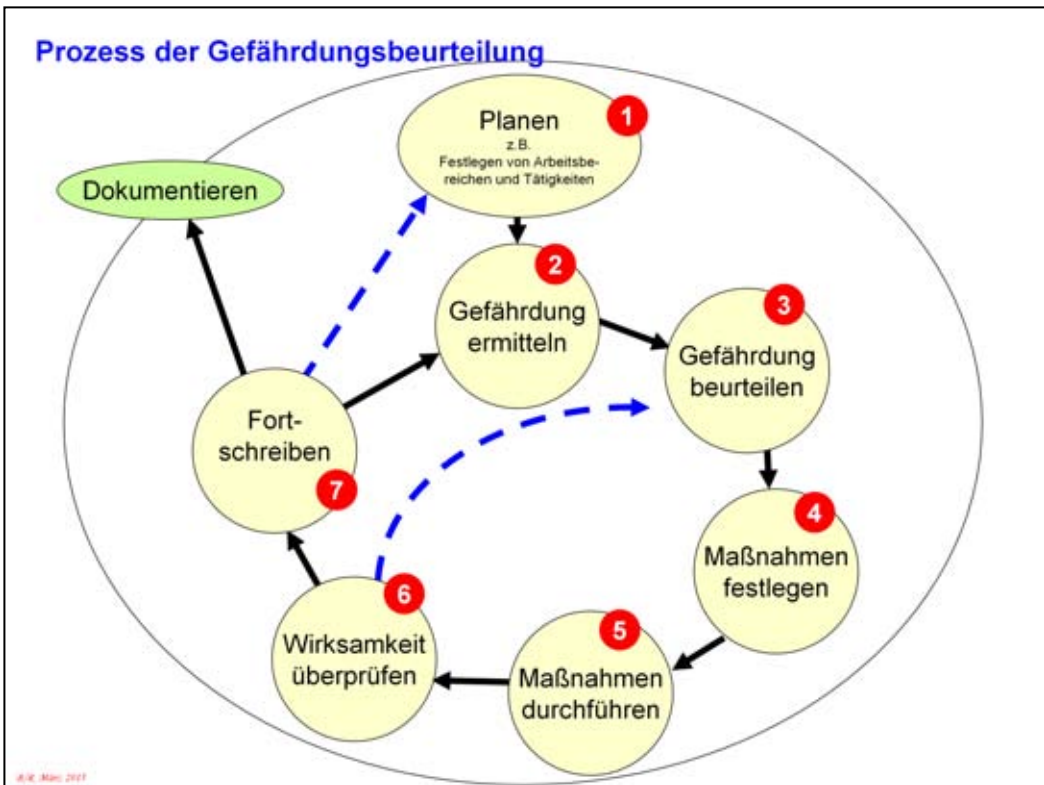
ArbSchG: § 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

=> Gefährdungsbeurteilung

- (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.**

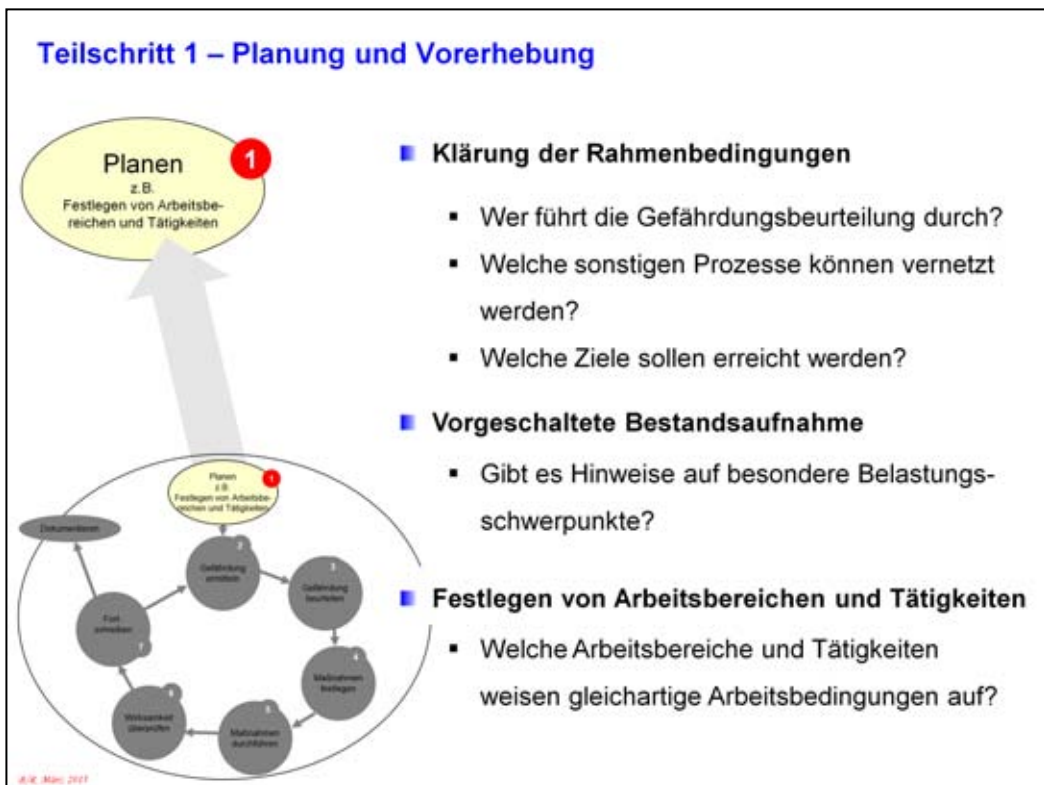
Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung

Worauf Sie achten sollten!



Prozess der Gefährdungsbeurteilung. Gilt generell für alle Gefährdungsfaktoren und Tätigkeiten.

Psychische Belastungen sind **kein Sonderfall**, sondern eine von mehreren Belastungsarten. Daher ist die Betrachtung dieser Belastungsart in den Gesamtprozess zu **integrieren** und nicht als Sonderweg zu konstruieren.



Wichtigster Schritt im Prozess zur Erstellung der Gefährdungsbeurteilung!

Für die Durchführung der Beurteilung psychischer Belastungen braucht es entsprechende **Fachkenntnis**! Dies unterscheidet sich jedoch nicht von der Beurteilung anderer spezieller Gefährdungsarten (z. B. Gefahrstoffe, Ex-Schutz usw.)

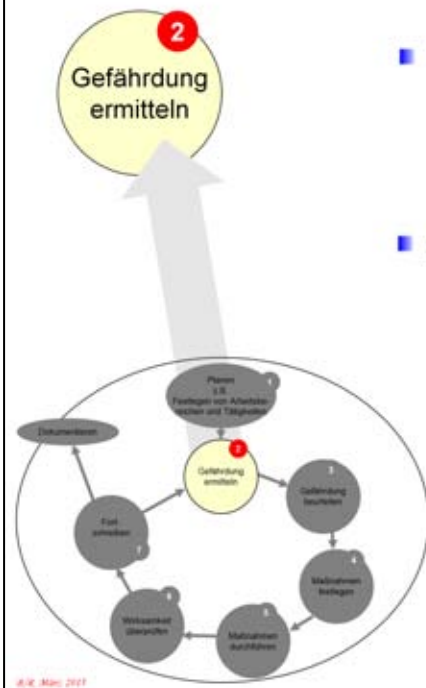
Aspekte psychischer Belastungen können **bereits in installierten anderen Unternehmensprozessen** berücksichtigt sein, ohne das dies besonders hervorgehoben wird (Betriebliche Gesundheitsförderung, Qualitätssicherung, Personalentwicklung ...).

Die Festlegung der Ziele hat **Auswirkungen auf die Auswahl der einzusetzenden Ermittlungs- und Beurteilungsinstrumente** sowie im späteren Verlauf auf die **Überprüfung der Wirksamkeit von Maßnahmen** (wurden die gesetzten Ziele im gewünschten oder erforderlichen Ausmaß erreicht?).

Hinweise können sich aus **betrieblichen Kennzahlen** ergeben, wie z. B. : Krankenstände (Gesundheitsberichte, AU-Tage), Fluktuation, Unfallzahlen, Qualitätskennzahlen ...

Hinweise können sich u.U. aus Übersichten der Aufbau- und Ablauforganisation sowie aus Tätigkeitsbeschreibungen ergeben. **Zusammenfassbare Gruppen können von bisherigen Gefährdungsbeurteilungen abweichen!**

Teilschritt 2 – Ermitteln der Gefährdungen



■ Übersicht über relevante Belastungsfaktoren

- Welche Belastungsfaktoren sind in den jeweiligen Arbeitsbereichen bzw. bei den zu beurteilenden Tätigkeiten tatsächlich zu erwarten?

■ Auswahl der Erhebungsinstrumente

- Welche Analysetiefe soll angestrebt werden?
- Erfassen die gewählten Instrumente die zuvor erwarteten Belastungsfaktoren?
- Entsprechen die gewählten Instrumente den in der Planung festgelegten Zielen?
- Lassen die gewählten Instrumente Rückschlüsse auf Belastungsursachen zu?
- Enthalten die gewählten Instrumente Beurteilungskriterien oder sind diese zusätzlich festzulegen?

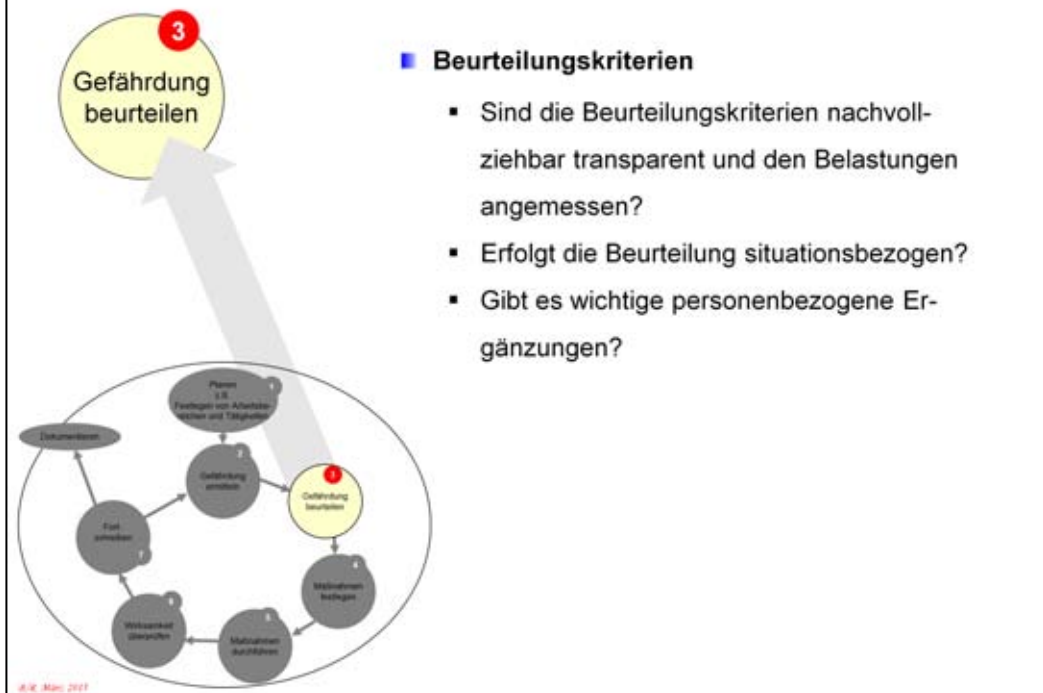
Zusammenstellung ist wichtig für die **Auswahl der Ermittlungsinstrumente**. Wenn es z. B. keine Kundenkontakte bei der zu betrachtenden Tätigkeit gibt oder diese aufgrund der Tätigkeitsmerkmale eher nicht konflikträchtig sind, dann braucht das Ermittlungsinstrument nicht in diese Richtung zu ermitteln. Können soziale Konflikte aber bei der Ausübung der Tätigkeit auftreten, z. B. bei Fahrscheinkontrolleuren, dann sind diese als psychische Belastung in die Gefährdungsbeurteilung mit einzubeziehen.

Diese Vorüberlegung ermöglicht es, den **groben Rahmen der relevanten Gefährdungen** zu erstellen und Zielgrößen für die weitere Ermittlung und Beurteilung zu definieren.

Zusätzlich zu beachten:

- Sind **fachliche Kompetenzen** zur Anwendung der gewählten Instrumente vorhanden?
- Sind **Rahmenbedingungen** beim Einsatz der Instrumente zu beachten?

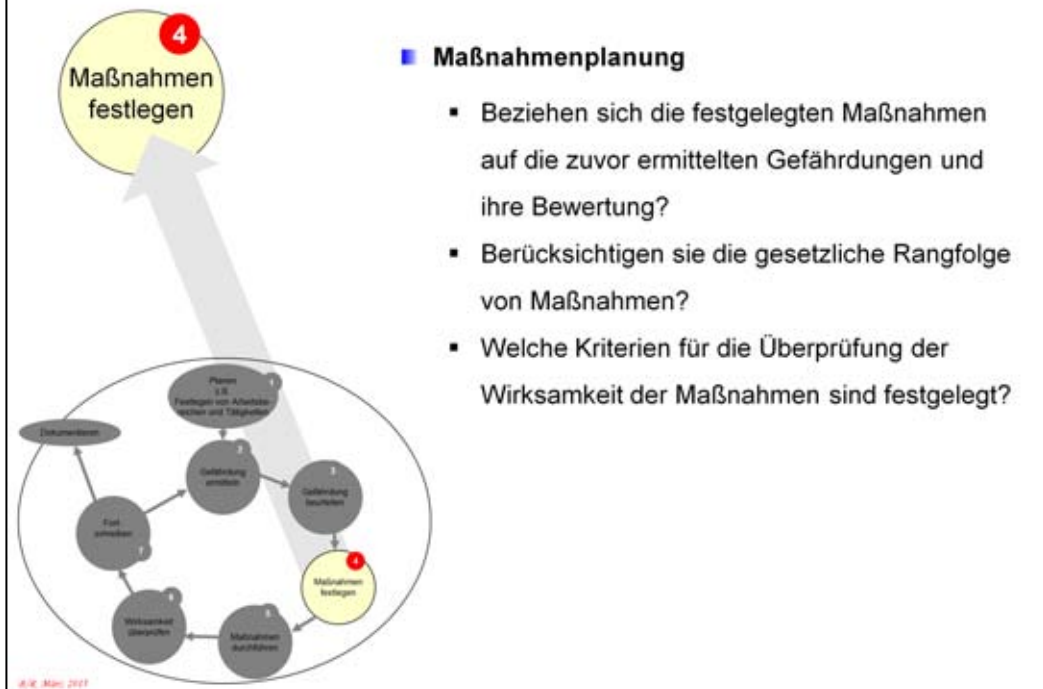
Teilschritt 3 – Beurteilen der Gefährdungen



Beurteilungskriterien können Bestandteil der ausgewählten Ermittlungsinstrumente sein. Sie können aber auch als gemeinsam vereinbarte Auslöseschwellen im Rahmen betrieblicher Einigungsprozesse festgelegt werden. Wichtig ist, dass sie einerseits transparent und nachvollziehbar sind und andererseits auch der tatsächlichen Situation bei der Tätigkeitsausführung angemessen entsprechen.

Die Beurteilung soll klären, ob Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind (*... zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind*).

Teilschritt 4 – Maßnahmen festlegen



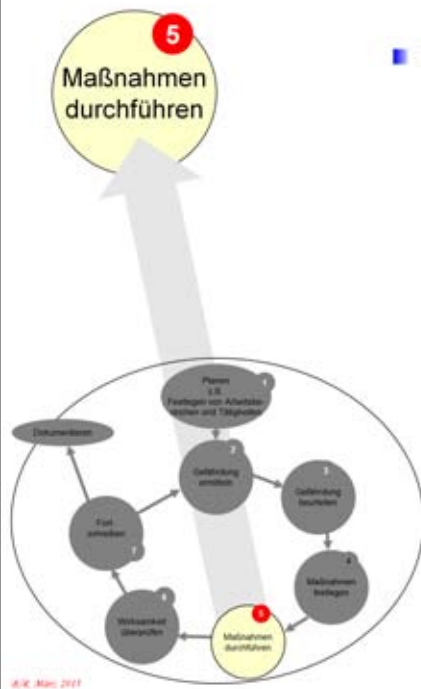
Maßnahmen müssen sich **auf** die zuvor ermittelten **Gefährdungen** und die Beurteilung, ob hierzu Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind, **beziehen**. Liegen Gefährdungen durch den Umgang mit schwierigen Kunden vor, dann sind entsprechend passende Maßnahmen zu planen und nicht solche, die sich mit Auswirkungen ungesunder Ernährung befassen.

Maßnahmen richten sich zunächst auf die **Beseitigung der festgestellten Gefährdungen**. Sie sollten aber auch unter dem Aspekt ausgewählt werden, dass die **Ursachen für das Auftreten** der Gefährdungen mit behandelt werden, um damit einerseits zu vermeiden, dass sich diese zu einem späteren Zeitpunkt wieder **neu bilden** und andererseits, um zu vermeiden, dass sich die Prozesse, die zum Entstehen der Gefährdungen geführt haben, **an anderer Unternehmensstelle** weiterhin auswirken können.

§4 Allgemeine Grundsätze: ... Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit **möglichst vermieden** und die **verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten** ... **individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen** ...

Bereits in der Maßnahmenplanung sollte festgelegt werden, an welchen Kriterien die **Wirksamkeit der Maßnahmen gemessen** werden soll. Hierzu ist auch die Betrachtung der eingangs definierten Ziele der Gefährdungsbeurteilung erforderlich. Maßnahmen, die im Sinne einer tätigkeitsbedingten Reduzierung der Gefährdung keine Wirksamkeitsüberprüfung zulassen, sind im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ungeeignet.

Teilschritt 5 – Maßnahmen durchführen

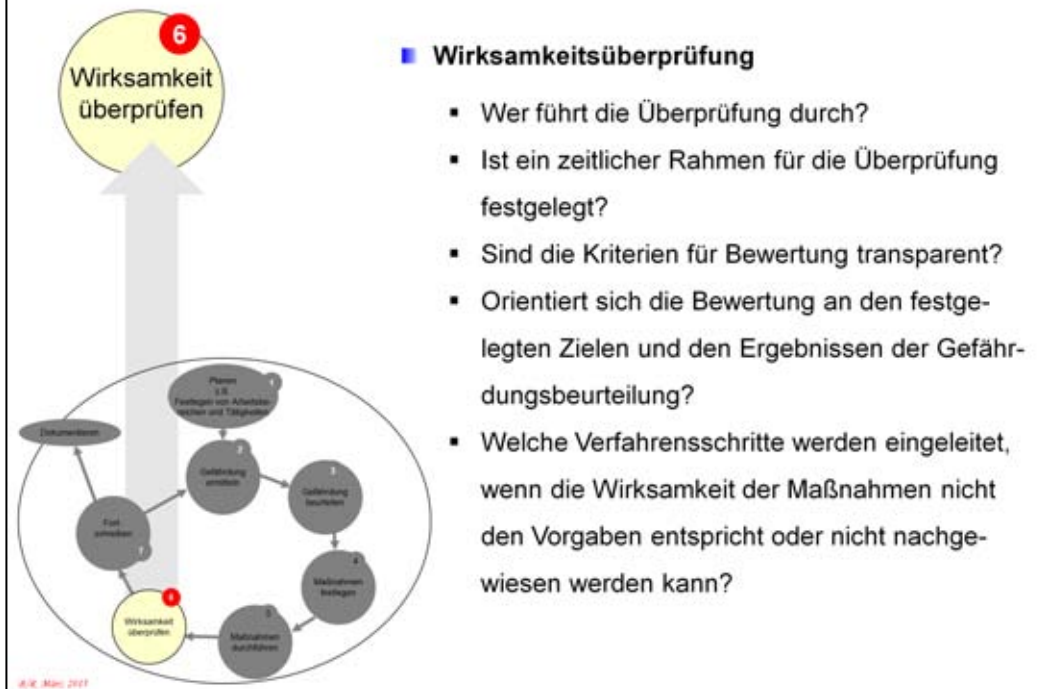


■ Maßnahnumsetzung

- Sind Verantwortlichkeiten für die Umsetzung festgelegt?
- Sind erforderliche Ressourcen freigegeben?
- Werden weitere Unternehmens-/Tätigkeitsbereiche von den Maßnahmen berührt?
- Erfolgt ein Umsetzungscontrolling?

Festgestellte Gefährdungen haben ihre Ursachen nicht immer in den Bereichen, in denen sie auftreten. Ursachen liegen oft an anderen Stellen der Organisation oder des Unternehmens. Dies ist zu berücksichtigen. Daraus können sich Handlungserfordernisse ergeben, die über die Grenzen der zuvor festgelegten Verantwortlichkeiten hinausgehen können.

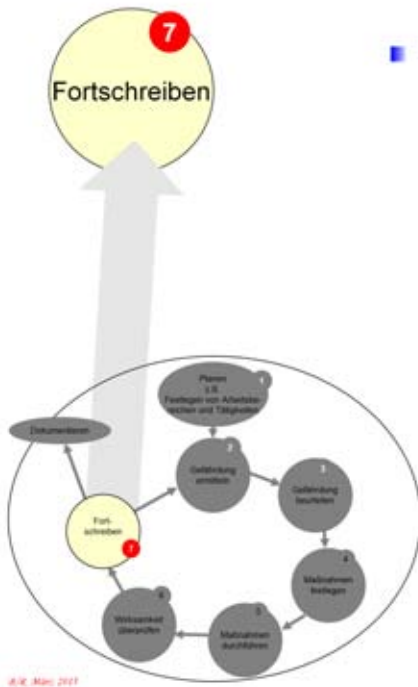
Teilschritt 6 – Wirksamkeit der Maßnahmen überprüfen



Voraussetzung für eine sinnvolle Wirksamkeitsüberprüfung ist, dass **zuvor** entsprechende **Kriterien** festgelegt wurden. Nur so lassen sich Verbesserungen der Gefährdungssituation eindeutig beurteilen.

Die Anzahl von Kantine tagen mit gesunden Ernährungsangeboten oder die Anzahl der Teilnehmer an Ernährungsseminaren lassen keine Rückschlüsse auf die Verbesserung der Gesundheit der Beschäftigten zu.

Teilschritt 7 – Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung

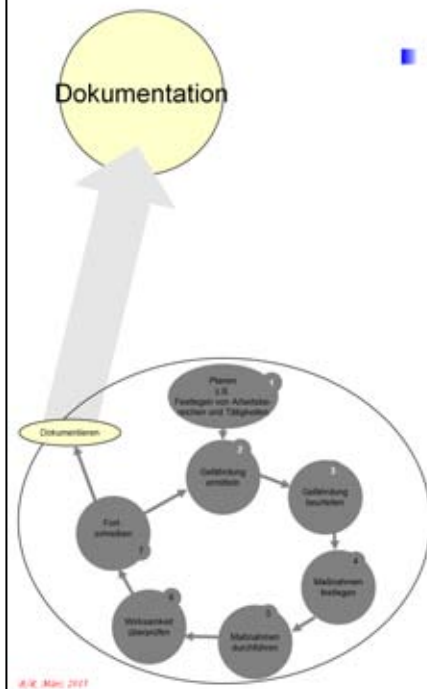


■ Fortschreibungsplanung

- Gibt es Verfahrensschritte zur Überprüfung der Aktualität der durchgeführten Gefährdungsbeurteilung?
- Wie wird sichergestellt, dass der Prozess der Gefährdungsbeurteilung neu startet, wenn durch sich ändernde Gegebenheiten die Gefährdungsbeurteilung nicht mehr angemessen ist?

Sinnvoll ist es, auch für diesen Prozessschritt bereits frühzeitig Regelungen zu finden. Wichtig ist das Verständnis, dass die Gefährdungsbeurteilung einen **prozessualen Charakter** hat und nicht als Produkt einmal erstellt und dann abgeschlossen ist.

Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung



■ Umfang und Tiefe

- Enthält die Dokumentation Angaben zum Gesamtprozess der Gefährdungsbeurteilung?
- Lassen sich die Ergebnisse der Beurteilung nachvollziehen?
- Sind Maßnahmen hinreichend begründet?
- Welches Ergebnis hatte die Wirksamkeitsüberprüfung?
- Hat es gfls. erforderliche und angemessene Folgeprozesse gegeben?

Das ArbSchG macht für die Dokumentation **nur wenige Vorgaben**. Sie sollte aber als **sinnvoller Teil des Gesamtzyklus** verstanden werden und **Auskünfte über alle wichtigen Prozessaspekte** beinhalten.

Die Dokumentation kann auch Unterlagen aus anderen Prozessen (Gesundheitsmanagement, Qualitätsmanagement usw.) mit einbeziehen. Der Zusammenhang mit der Gefährdungsbeurteilung ist kenntlich zu machen.

Arbeitshilfe zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung



Empfehlungen der GDA-Träger zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Weitergehende Informationen zur GDA unter:

- www.gda-portal.de
- www.gda-psyche.de

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Staatliches Gewerbeaufsichtsamt
Hannover
Behörde für betrieblichen Arbeits-,
Umwelt- und technischen Verbraucherschutz



Bruno Reddehase

Tel.: 0511 / 9096-227
Fax: 0511 / 9096-199

bruno.reddehase@gaa-h.niedersachsen.de
www.gewerbeaufsicht.niedersachsen.de