

# **Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung: Erfolgsfaktoren und Stolpersteine aus der Wissenschaft und Praxis.**

## **1 Gefährdungsbeurteilung psychischer Faktoren: Eine Herausforderung für Unternehmen**

Im Oktober 2013 führte der Gesetzgeber mit der Erweiterung des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG § 5) die Beurteilung psychischer Belastung am Arbeitsplatz explizit ein. Nach nun mehr als zwei Jahren sehen sich sowohl Geschäftsführer als auch Betriebsräte, Betriebsärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie weitere gesundheitsverantwortliche Akteure im Unternehmen mit dieser neuen Aufgabe der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung konfrontiert. Die Veränderungen im Arbeitsschutzgesetz bilden den Grundstein für einen umfassenden betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz, der neue Möglichkeiten für die Gestaltung von humaner Arbeit eröffnet. Aufgrund der Aktualität und Komplexität der Thematik existieren allerdings kaum Handlungshilfen, die Musterprozesse zur Erfassung, Beurteilung und Prävention psychosozialer Risiken in der Arbeitswelt skizzieren.

Die Herausforderung für Unternehmen besteht darin, eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung zufriedenstellend für die direkt betroffenen Mitarbeiter, Führungskräfte und Unternehmensleitung sowie die Spezialisten für Arbeitssicherheit zu gestalten und durchzuführen. Eine besondere Rolle spielen hierbei die Führungskräfte und Mitarbeiter. Deren Einschätzung als Experten für die zu beurteilende Arbeitstätigkeit beispielsweise mittels Fragebogen, Workshops oder Interviews erfasst werden. Zudem besteht die Möglichkeit, mittels objektiver Expertenverfahren, hierunter zählen u. a. Tätigkeitsanalysen oder teilnehmende Arbeitsplatzbeobachtungen, weitere Informationen zu gewinnen. Um ein möglichst genaues Bild der Belastungssituation im Unternehmen zu erhalten und Verzerrungen zu vermeiden, ist es empfehlenswert eine Kombination von objektiven und subjektiven Verfahren vorzunehmen. Diese umfangreiche Datenlage sollte jedoch auch um weitere unternehmensinterne Daten, wie beispielsweise Kranken- und Unfallzahlen, ergänzt und in die bestehenden Unternehmensstrukturen eingegliedert werden. Doch welche Instrumente und Methoden sind für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung geeignet?

## 2 Instrumente der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Grundsätzlich können objektive und subjektive Methoden zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in der Arbeit unterschieden werden. Objektive Verfahren (z. B. Tätigkeitsanalyse, teilnehmende Arbeitsplatzbeobachtung) zielen auf die expertengeleitete Ermittlung der Belastungssituation ab und beschreiben Merkmale der Arbeitsbedingungen (d. h. nicht deren subjektive Wahrnehmung). Der untersuchende Experte erhebt den Grad der Gestaltung von Arbeitsaufgaben, Abläufen und Ausführungsbedingungen und ermittelt aus der Beobachtung der Arbeitssituation das psychische Belastungspotential. Diese Form der Erhebung setzt ein fundiertes und differenziertes arbeitswissenschaftliches und arbeitspsychologisches Fachwissen voraus und sollte nur durch (geschulte) Experten vorgenommen werden. Anhand dieser objektiven Daten kann jedoch keine Aussage hinsichtlich der individuellen Beanspruchungsfolgen auf Seiten der Mitarbeiter getroffen werden. Diese sind auch gegenwärtig im deutschen Arbeitsschutz nicht angezielt. Das (subjektive) Erleben der Belastung durch die Mitarbeiter kann im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung mit Hilfe subjektiver Methoden zum Beispiel mittels Fragebogen, strukturiertem Interview und/oder Workshop erfasst werden. Innerhalb dieser Formate bewerten die Mitarbeiter ihre subjektive, personenabhängige Wahrnehmung der Arbeitssituation und damit eventuell in Zusammenhang stehende Gesundheitsfolgen. Zudem werden Verfahren hinsichtlich ihres Untersuchungsziels unterschieden in bedingungsbezogenen und personenbezogenen Verfahren (vgl. dazu auch DIN EN ISO 10075-3). Um ein möglichst genaues Bild der Belastungssituation im Unternehmen zu erhalten und Verzerrungen zu vermeiden, ist es empfehlenswert eine Kombination von objektiven und subjektiven sowie personen- und bedingungsbezogenen Verfahren vorzunehmen und diese miteinander abzugleichen.

Die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung umfasst allerdings mehr als nur den einmaligen Einsatz einzelner Messverfahren und deren Bewertung. Es handelt sich vielmehr um einen kontinuierlichen Prozess, der den sich ändernden Gegebenheiten Rechnung trägt. Dabei sollten folgende Prozessschritte eingehalten werden: die Festlegung von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten, die Ermittlung und anschließende Beurteilung der Gefährdungen, Festlegung und Durchführung konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen, Überprüfung der Maßnahmen hinsichtlich ihrer Wirksamkeit und das Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung (Nationale Arbeitsschutzkonferenz, 2011). In der betrieblichen Praxis hat sich eine schrittweise Gefährdungsbeurteilung bewährt bei der zum einen die relevanten Belastungsfaktoren schrittweise identifiziert und zum anderen erhebliche Arbeitersparnisse ermöglicht werden.

### **3 Umsetzung in der Praxis: Erfolgsfaktoren und Stolpersteine.**

Erfahrungsgemäß stellt die Umsetzung der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung eine große Herausforderung für die Unternehmen dar. Ursächlich hierfür sind zum einen die fehlenden zeitlichen Valenzen für die eigenständige Planung, Umsetzung und Auswertung der Befragung sowie die Ableitung von entsprechenden Maßnahmen. Zum anderen fehlen Kenntnisse und Erfahrung in der Auswertung von Befragungs- und Archivdaten. Ein Verfahren, das sowohl dem Anspruch eines kontinuierlichen Prozesses als auch den qualitativen Anforderungen, die an ein Analyseinstrument gestellt werden, gerecht wird, ist beispielsweise die PREVA-Methodik (PRävention und EVAluation psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz; Wolf, Nebel-Töpfer, Zwingmann & Richter, 2014). Hierbei handelt es sich um ein Vorgehen, das gemeinsam mit der Berufsgenossenschaft für Energie, Textil, Elektro und Medienerzeugnisse (BG ETEM) entwickelt und in Kooperationsbetrieben erprobt wurde. PREVA geht über die Ersterhebung mit einem einzelnen Instrument hinaus und bietet vielmehr die Begleitung des Unternehmens über den gesamten Prozess der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – von der ersten Analyse bis hin zur Maßnahmenableitung und Evaluation. Die PREVA-Methodik wurde bereits in vielen unterschiedlichen Branchen zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung eingesetzt.

In einem deutschen, international operierenden Dienstleistungsunternehmen erfolgte zunächst die schriftliche Befragung des gesamten Konzerns mittels der PREVA-Basisdiagnostik (vgl. Abbildung 1). Entsprechend den Standardwerten der Itemverteilung wurde eine Klassifizierung der Subskalen (bspw. Arbeitsintensität, Tätigkeitsspielraum, soziale Unterstützung, psychisches Wohlbefinden) in kritisch, bedenklich und unkritisch vorgenommen. Bei den Teams, in denen drei Subskalen als kritisch eingestuft wurden, schloss sich die vertiefende Analyse mittels Interviews und/oder Teamworkshops an. Anschließend erfolgte eine Aufstellung wissenschaftlich fundierter Handlungsempfehlungen. Für die Umsetzung der Maßnahmen wurden verschiedene Prozessbegleiter aus dem Unternehmen rekrutiert. Nach knapp drei Monaten erfolgte ein circa 60-minütiges Telefoninterview mit den jeweiligen Prozessbegleitern um den aktuellen Stand des Maßnahmenplans zu eruieren. Abschließend wurde um eine Einschätzung hinsichtlich des weiteren Handlungsbedarfs gebeten. Entsprechend wurde anschließend das weitere Vorgehen festgelegt. Somit kam es entweder zu einer erneuten Telefonkonferenz mit relevanten Entscheidungsträgern des Unternehmens (in dem Fall, dass wesentliche Handlungsfelder noch nicht bearbeitet wurden), zu einem wiederholten Telefoninterview nach ca. drei Monaten mit den Prozessbegleitern (insofern der Veränderungsprozess noch nicht abgeschlossen war) oder zum Abschluss des PREVA-Folgeprozesses (wenn kein weiterer Handlungs-

bedarf aus Sicht des Prozessbegleiters bestand). Nach zwei Jahren erfolgte erneut eine psychische Gefährdungsbeurteilung (Grund- und Vertiefungsprozess). Der inzwischen gefestigte Prozess ist zu diesem Zeitpunkt fester Bestandteil des Gesundheitsmanagements und des Gefährdungsbeurteilungskonzeptes.

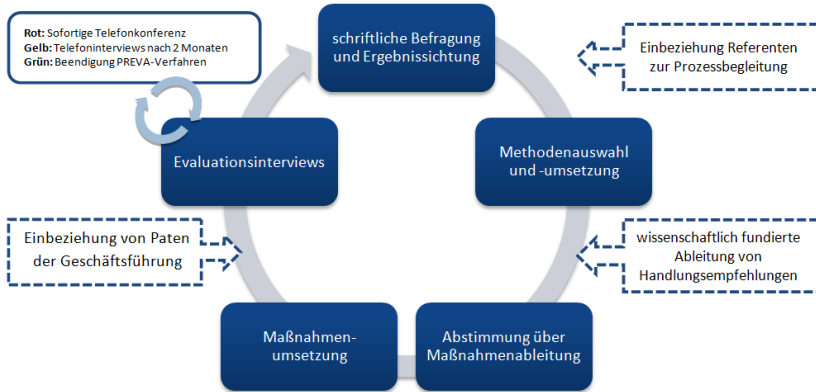


Abbildung 1: Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in einem Konzern

Zusammenfassen erfordert die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung eine gewisse Expertise, da sie über die Ansprüche, die an eine typische Mitarbeiterbefragung gestellt werden, weit hinausgeht. Um die Beurteilung psychischer Risiken fest im Unternehmensalltag zu verankern und die Gesundheit der Mitarbeiter\*innen langfristig und nachhaltig fördern zu können, müssen zunächst entsprechende Strukturen im Unternehmen geschaffen und Prozessabläufe etabliert werden.

## Literatur

- DIN EN ISO 10075/1-3 (2000, 2004). *Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung*. Berlin: Beuth.
- Nationale Arbeitsschutzkonferenz (2011). *Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation*. [Onlinedokument] Verfügbar unter: [www.gda-portal.de/de/pdf/Leitlinie-Gefaehrdungsbeurteilung.pdf](http://www.gda-portal.de/de/pdf/Leitlinie-Gefaehrdungsbeurteilung.pdf)
- Wolf, S., Nebel-Töpfer, C., Zwingmann, I. & Richter, P. (2014). Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung: Instrumente zur Durchführung. Die PREVA-Methodik. *Sicherheitsingenieur*, 12, 14-21.