

Arbeitsschutz gemeinsam anpacken

Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz

5.3 Checkliste: „Merkmalsbereiche und Inhalte der Gefährdungsbeurteilung“

Diese Checkliste kann zur Klärung herangezogen werden, ob die für den jeweiligen Betrieb wesentlichen Merkmale aus den Themenbereichen „Arbeitsaufgabe“, „Arbeitsorganisation“, „erkennbare soziale Faktoren“, „Arbeitsumgebung und Arbeitsmittel“ berücksichtigt wurden. Es handelt sich um eine exemplarische Auflistung der wesentlichen Faktoren dieser Merkmalsbereiche sowie der Nennung einiger möglicherweise kritischer Ausprägungen. Sollten diese Ausprägungen vorliegen, ist zu erwarten, dass in der Gefährdungsbeurteilung darauf Bezug genommen wird.

Bei der Durchführung von Aktionen in speziellen Branchen ist diese Liste entsprechend zu konkretisieren:

1. Merkmalsbereich: „Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe“	Mögliche kritische Ausprägung
1.1 Vollständigkeit der Aufgabe	Tätigkeit enthält: • nur vorbereitende oder • nur ausführende oder • nur kontrollierende Handlungen
1.2 Handlungsspielraum	Der/die Beschäftigte(n) hat/haben keinen Einfluss auf: • Arbeitsinhalt • Arbeitspensum • Arbeitsmethoden /- verfahren • Reihenfolge der Tätigkeiten
1.3 Variabilität (Abwechslungsreichtum)	Einseitige Anforderungen: • Wenige, ähnliche Arbeitsgegenstände und Arbeitsmittel • Häufige Wiederholung gleichartiger Handlungen in kurzen Takten

1.4 Information/Informationsangebot	• zu umfangreich (Reizüberflutung) • zu gering (lange Zeiten ohne neue Information) • ungünstig dargeboten • lückenhaft (wichtige Informationen fehlen)
1.5 Verantwortung	• unklare Kompetenzen und Verantwortlichkeiten
1.6 Qualifikation	• Tätigkeiten entsprechen nicht der Qualifikation der Beschäftigten (Über-/Unterforderung) • unzureichende Einweisung/Einarbeitung in die Tätigkeit
1.7 Emotionale Inanspruchnahme	• durch das Erleben emotional stark berührender Ereignisse (z. B. Umgang mit schwerer Krankheit, Unfällen, Tod) • durch das ständige Eingehen auf die Bedürfnisse anderer Menschen (z. B. auf Kunden, Patienten, Schüler) • durch permanentes Zeigen geforderter Emotionen unabhängig von eigenen Empfindungen • Bedrohung durch Gewalt durch andere Personen (z. B. Kunden, Patienten)

2. Merkmalsbereich: „Arbeitsorganisation“	Mögliche kritische Ausprägung
2.1 Arbeitszeit	• Wechselnde oder lange Arbeitszeit • ungünstig gestaltete Schichtarbeit, häufige Nachtarbeit • umfangreiche Überstunden • unzureichendes Pausenregime • Arbeit auf Abruf
2.2 Arbeitsablauf	• Zeitdruck/hohe Arbeitsintensität • Häufige Störungen/Unterbrechungen • Hohe Taktbindung
2.3 Kommunikation/Kooperation	• Isolierter Einzelarbeitsplatz • keine oder geringe Möglichkeit der Unterstützung durch Vorgesetzte oder Kollegen • keine klar definierten Verantwortungsbereiche
3. Merkmalsbereich: Soziale Beziehungen	Mögliche kritische Ausprägung
3.1 Kollegen	• Zu geringe/zu hohe Zahl sozialer Kontakte • Häufige Streitigkeiten und Konflikte • Art der Konflikte: Soziale Drucksituationen • Fehlende Soziale Unterstützung
3.2 Vorgesetzte	• Keine Qualifizierung der Führungskräfte • Fehlendes Feed-back, fehlende Anerkennung für erbrachte Leistungen • Fehlende Führung, fehlende Unterstützung im Bedarfsfall

4. Merkmalsbereich: Arbeitsumgebung	Beispiele für negative Wirkungen
4.1 Physikalische und chemische Faktoren	• Lärm • Beleuchtung • Gefahrstoffe
4.2 Physische Faktoren	• Ungünstige ergonomische Gestaltung • Schwere körperliche Arbeit
4.3 Arbeitsplatz- und Informationsgestaltung	• Ungünstige Arbeitsräume, räumliche Enge • unzureichende Gestaltung von Signalen und Hinweisen
4.4 Arbeitsmittel	• Fehlendes oder ungeeignetes Werkzeug bzw. Arbeitsmittel • Ungünstige Bedienung oder Einrichtung von Maschinen • Unzureichende Softwaregestaltung
5. Merkmalsbereich: Neue Arbeitsformen	Beispiele für negative Wirkungen
Diese Merkmale sind nicht Gegenstand des Aufsichtshandelns, spielen aber für die Belastungssituation der Beschäftigten eine Rolle.	• Räumliche Mobilität • Atypische Arbeitsverhältnisse, diskontinuierliche Berufsverläufe • Zeitliche Flexibilisierung, reduzierte Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben

5.4 Checkliste: „Prozessqualität der Gefährdungsbeurteilung“

Mithilfe dieser Checkliste kann die Qualität des Prozesses der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung bei psychischer Belastung überprüft werden.

1. Fragen zur Vorbereitung der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung	Erläuterungen, Indikatoren, weiterführende Fragen
Leitungsebene und Führungskräfte Nimmt die Leitungsebene ihre Verantwortung wahr? Unterstützt die Führungsebene den Prozess der Gefährdungsbeurteilung bei psychischer Belastung?	Wer hat die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung unterstützt? In welcher Weise hat die Leitungsebene/ haben die Führungskräfte ihre Unterstützung geleistet? Wurde ein Konsens mit dem Betriebsrat/ der Beschäftigtenvertretung hergestellt?
Planung Wurde die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung systematisch geplant?	Wer war mit der Planung der Durchführung beauftragt? Wurden Arbeitsbereiche und Tätigkeiten festgelegt? Bilden diese Festlegungen die Struktur des Betriebes angemessen ab? War die Auswahl der Vorgehensweise und der Instrumenten angemessen? Gab es klare Regeln für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung? War die betriebliche und/oder externe Expertise ausreichend?
2. Fragen zur Durchführung	Erläuterungen, Indikatoren, weiterführende Fragen
Beteiligung von Führungskräften Wurden die Führungskräfte ausreichend bei dem Prozess der Gefährdungsbeurteilung beteiligt?	In welcher Weise wurden die mittleren und unteren Führungsebenen über die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung informiert? Wie wurden Sie bei der Ermittlung der Gefährdungen und der Beurteilung in ihrem Verantwortungsbereich beteiligt?

Beteiligung von Beschäftigten Wurden die Beschäftigten bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung beteiligt?	Wie und in welcher Phase der Gefährdungsbeurteilung wurden die Beschäftigten informiert? Wurden sie an den Ermittlungen der Gefährdungen beteiligt?
Vollständigkeit Wurden alle Arbeitsbereiche und Tätigkeiten bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf psychische Belastungen berücksichtigt?	Wurden alle relevanten Gefährdungen in den Arbeitsbereichen/bei den Tätigkeiten erfasst? Wurden Prioritäten gesetzt? Wurden Bereiche ausgelassen? Welche Gründe gab es dafür? Wann werden diese Bereiche beurteilt?
3. Fragen zur Maßnahmenableitung und -umsetzung	Erläuterungen, Indikatoren, weiterführende Fragen
Maßnahmenfestlegung Waren Maßnahmen zur Optimierung der Arbeitssituation erforderlich? Waren die Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsgestaltung angemessen?	Wurden Maßnahmen zur Optimierung psychischer Belastung entwickelt und festgelegt? Wurden Mitarbeiter und Führungskräfte an der Erarbeitung und Festlegung dieser Maßnahmen beteiligt? Wird der Vorrang von Verhältnis- vor Verhaltensprävention eingehalten?
Maßnahmenumsetzung Wie ist der Stand der Maßnahmenumsetzung?	Wurden die Verantwortlichkeiten für die Umsetzung der Maßnahmen festgelegt? Ist der Zeitplan für die Umsetzung der Maßnahmen angemessen? Wer kontrolliert die Einhaltung des Planes?

4. Fragen zur Wirksamkeit	Erläuterungen, Indikatoren, weiterführende Fragen
Wirksamkeit Wird die Wirksamkeit der Maßnahmen überprüft? Auf welche Weise erfolgt dies?	Gibt es ein Konzept für die Wirksamkeitskontrolle? Kann dieses Konzept bei Bedarf angepasst werden? Wer ist für die Überprüfung der Wirksamkeit verantwortlich?
Dokumentation Ist die Gefährdungsbeurteilung angemessen dokumentiert?	Sind die relevanten Aspekte der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung bei psychischer Belastung nachvollziehbar dokumentiert? Wurden die festgelegten Maßnahmen dokumentiert? Wurde die Umsetzung der Maßnahmen dokumentiert?
Fortführung Wird die Gefährdungsbeurteilung in angemessenen Zeiträumen aktualisiert bzw. bei veränderten Gegebenheiten angepasst?	Wird gewährleistet, dass es sich um einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess handelt? Wie wird sichergestellt, dass bei Veränderungen von Arbeitsbedingungen die psychische Belastung erneut beurteilt wird? Ist der Prozess der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung (bei psychischer Belastung) adäquat in die betriebliche Organisation eingebettet?

5.5 Glossar

Belastungs-Beanspruchungs-Modell

Das Belastungs-Beanspruchungsmodell geht von der Vorstellung aus, dass jeder Arbeitsplatz durch äußere Bedingungen gekennzeichnet ist, denen die dort tätigen Personen in gleicher Weise ausgesetzt sind (Belastung). Auf diese reagieren die Betroffenen in Abhängigkeit von ihren individuellen Eigenschaften, Fähigkeiten und den jeweils gewählten Vorgehensweisen bei der Aufgabenbearbeitung verschiedenartig (Beanspruchung).

Menschengerechte Gestaltung der Arbeit

Die menschengerechte Arbeitsgestaltung führt auf der Grundlage der Ergebnisse der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung zielgerichtet zu Veränderungsprozessen bei der Arbeitsorganisation, den Arbeitsinhalten, den sozialen Beziehungen oder den Arbeitsumgebungsbedingungen. Ziele sind der Erhalt und die Förderung von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei ihrer Arbeit.

Normen wie DIN EN ISO 9241-2, DIN EN ISO 6385:2004 und die DIN EN ISO 10075-2 enthalten Kriterien menschengerecht gestalteter Arbeitsbedingungen.

Psychische Belastung

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

Hinweis: In der Norm wird psychische Belastung neutral definiert. Im allgemeinen Sprachgebrauch wird der Begriff „Belastung“ überwiegend negativ verwendet.

Psychische Belastungsfaktoren

Die psychische Belastung setzt sich nach dem Belastungs-/Beanspruchungsmodell aus unterschiedlichen Einflüssen aus der Situation zusammen, wie der Gestaltung der Arbeitsaufgabe, der Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebungsbedingungen, sozialen Faktoren aus der Organisation, und den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Diese werden auch als psychische (Belastungs-)Faktoren bezeichnet.

Psychische Beanspruchung

Nach DIN EN ISO 10075-1 ist psychische Beanspruchung die „unmittelbare (nicht langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien.“

Psychische Fehlbeanspruchung

Psychische Fehlbeanspruchung entsteht, wenn die Leistungsvoraussetzungen von Beschäftigten bei ihrer Arbeit quantitativ und/oder qualitativ über- oder unterfordert werden.

Psychische Fehlbelastung

Mit „psychischen Fehlbelastungen“ sind Anforderungen und Belastungen gemeint, die in ihrer Ausprägung bei Beschäftigten zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen können.

Hinweis: In der Norm wird psychische Belastung neutral definiert.

Verhaltensprävention

Verhaltensprävention umfasst alle personenbezogenen Maßnahmen der Kompetenzentwicklung sowie Maßnahmen zur Bildung sicherer und gesundheitsgerechter Verhaltensweisen. Sie ist im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes ein nachgeordneter Bestandteil der menschengerechten Arbeitsgestaltung.

Nach § 4 Arbeitsschutzgesetz sind „individuelle Schutzmaßnahmen nachrangig zu anderen Maßnahmen“.

Verhältnisprävention

Verhältnisprävention umfasst alle situationsorientierten, verhältnisorientierten, technischen, organisationalen oder strukturellen Maßnahmen der menschengerechten Arbeitsgestaltung.

Nach § 4 Arbeitsschutzgesetz sind „Maßnahmen mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen“.