

Arbeitsschutz gemeinsam anpacken

Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz

Impressum:

Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz

Stand: 24. September 2012

Herausgeber:

Nationale Arbeitsschutzkonferenz

Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz

Nöldnerstraße 40 42

10317 Berlin

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit vorheriger Zustimmung der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz

Inhaltsverzeichnis

1.	Vorwort	3
2.	Einleitung	4
3.	Ziele und Zielgruppe	5
4.	Beratung und Überwachung	5
4.1	Personelle Rahmenbedingungen	5
4.1.1	Rollenverständnis	5
4.1.2	Qualifikation	6
4.1.3	Personelle Ressourcen	7
4.1.4	Zwei-Ebenen-Modell der Beratung	7
4.2	Vorgehen im Betrieb	8
4.3	Verwaltungshandeln	11
5.	Anhang	12
5.1	Rahmenkonzept „Qualifizierung des Aufsichtspersonals“	12
5.2	Instrumente und Methoden	16
5.3	Checkliste: „Merkmalsbereiche und Inhalte der Gefährdungsbeurteilung“	18
5.4	Checkliste: „Prozessqualität der Gefährdungsbeurteilung“	22
5.5	Glossar	25

1. Vorwort

Ein wesentliches Ziel der von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern entwickelten Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie ist die Festlegung eines abgestimmten Vorgehens der für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörden und der Unfallversicherungsträger bei der Beratung und Überwachung der Betriebe. Ausdruck dieser Zielsetzung ist die Erarbeitung eines gemeinsamen Grundverständnisses in Form von Grundsätzen und Leitlinien zu zentralen Themen.

Die Leitlinien beschreiben auf der Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes und insbesondere gemäß § 20 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII und § 21 Abs. 3 Nr. 1 ArbSchG methodische Vorgehensweisen der für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörden und der Unfallversicherungsträger für die Beratung und Überwachung der Betriebe.

Die Leitlinien formulieren einen fachlichen Rahmen, der gewährleistet, dass konkrete Überwachungs- und Beratungskonzepte inhaltlich gleichgerichtet und in Funktionalität und Anforderungsprofil gleichwertig ausgestaltet sind. Sie sollten so konkret sein, dass sie Handlungssicherheit für die praktische Anwendung ermöglichen.

Die vereinbarten methodischen Vorgehensweisen müssen sich in den Überwachungs- und Beratungskonzepten der Aufsichtsbehörden der Länder und der Unfallversicherungsträger wiederfinden. Sie sind gemäß Art. 3 Abs. 1 Satz 1 der „Rahmenvereinbarung über das Zusammenwirken der staatlichen Arbeitsschutzbehörden der Länder und der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA)“ bei der Planung und Durchführung der Beratungs- und Überwachungstätigkeiten zu berücksichtigen.

Die hier vorliegende Leitlinie zur Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz ist ein wesentliches Element bei der Erreichung des übergeordneten Ziels der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten durch einen effizient und systematisch wahrgenommenen Arbeitsschutz – ergänzt durch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung – zu erhalten, zu verbessern und zu fördern.

Arbeitsbedingten psychischen Belastungen kommt eine hohe Bedeutung für das Gesundheits- und Krankheitsgeschehen zu. Insoweit ist es wichtig, eine breite, adäquate Berücksichtigung psychischer Belastung bei der Arbeit im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz zu befördern. Ein wichtiger Schritt hierzu ist ein gemeinsames Grundverständnis der Arbeitsschutzbehörden der Länder und der Unfallversicherungsträger im Themenfeld „psychische Belastung“. Denn einheitliche Verständnisweisen und ineinandergreifende Beratungs- und Überwachungsstrategien schaffen nicht nur eine größere Handlungssicherheit des Aufsichtspersonals bei der Beratung und Überwachung der Betriebe, sie sind auch unabdingbar, um die betrieblichen Akteure im Themenfeld „psychische Belastung“ wirkungsvoll zu unterstützen.

Der NAK-Vorsitz

Berlin, den 24. September 2012

Michael Koll

Dr. Walter Eichendorf

Steffen Röddecke

2. Einleitung

Der Ausgangspunkt für die Auseinandersetzung der GDA-Träger mit arbeitsbedingter psychischer Belastung in Beratung und Überwachung ist die erkennbare grundlegende Veränderung des Belastungsspektrums in der Arbeitswelt.

Mit diesem Wandel gehen für die Beschäftigten Veränderungen der Anforderungen an den Arbeitsplätzen einher. Damit haben sich die Bedingungen für die individuelle Leistungserbringung verändert. In der Konsequenz haben die Bedeutung und der Einfluss psychischer Faktoren in der Arbeitswelt zugenommen.

Aus dieser Entwicklung resultiert die Notwendigkeit, die psychischen Faktoren bei der Arbeit, die die Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Beschäftigten und Versicherten beeinträchtigen können, in das routinemäßige Beratungs- und Aufsichtshandeln der GDA-Träger zu integrieren. Hierzu bedarf es eines zwischen den Trägern abgestimmten Grundverständnisses und einer gemeinsamen Vorgehensweise in den Betrieben und Bildungseinrichtungen, die mit der „Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung“ dargestellt werden sollen.

Entsprechend der Rangfolge der Schutzmaßnahmen stehen für die Träger der GDA auch beim Thema „Psychische Belastung“ die verhältnispräventiven Ansätze im Vordergrund. Das Hauptaugenmerk richtet sich auf die gute, das heißt menschenge-rechte Gestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe.

Der erste Ansatzpunkt hierfür ist die betriebliche Gefährdungsbeurteilung.

3. Ziele und Zielgruppe

Zielgruppe dieser Leitlinie sind die Obersten Arbeitsschutzbehörden der Länder und die Präventionsleitungen der Unfallversicherungsträger. Sie tragen Sorge für die Umsetzung dieser Leitlinie.

Die Leitlinie dient der fachlichen Verständigung im Hinblick auf das Verwaltungshandeln der Beteiligten. Sie gilt somit im Binnenverhältnis der Aufsicht der Unfallversicherungsträger und der Länder und richtet sich nicht an die Unternehmen. Die Leitlinie legt den Rahmen für die Beratung und Überwachung zum Thema psychische Belastung fest. Sie ist nicht als konkrete Arbeitsanleitung zu verstehen. Die detaillierte Umsetzung in die jeweilige Praxis der Aufsicht und spezifische Strategien bleiben den einzelnen Ländern und Unfallversicherungsträgern vorbehalten. Bei Bedarf können detailliertere Abstimmungen für ein kooperatives Vorgehen erfolgen.

4. Beratung und Überwachung

4.1 Personelle Rahmenbedingungen

4.1.1 Rollenverständnis

Das Thema „Psychische Belastung“ ist gleichwertig neben den technischen, chemischen, biologischen und ergonomischen Fragestellungen im täglichen Routinehandeln des Aufsichtspersonals zu etablieren. Das Aufsichtspersonal greift im Rahmen seiner Betriebsbesuche das Thema der „Psychischen Belastung“ angemessen auf. Auch in diesem Themenfeld handeln die Aufsichtspersonen und Aufsichtsbeamtinnen und -beamten als Generalisten und nehmen dabei eine Lotsenfunktion wahr, das heißt, sie stellen den Unternehmen ihre fachbezogenen Kenntnisse als Wegweiser und Berater zum Thema psychische Belastung zur Verfügung, ohne jedoch die betriebliche Bearbeitung des Themas in den einzelnen Phasen zu begleiten.

Ziel des Beratungs- und Aufsichtshandelns ist es, die Verantwortlichen in den Betrieben bei der Wahrnehmung ihrer Verantwortung hinsichtlich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz zu unterstützen und falls erforderlich einen rechtskonformen Zustand durch Aufsichtshandeln herbeizuführen.

Das Aufsichtspersonal prüft dabei die Durchführung, d. h. den Prozess und die Ergebnisse der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung.

Eine systematische Ermittlung der psychischen Belastung ist ebenso wenig Aufgabe des Aufsichtspersonals wie eine fachliche Beurteilung der einzelnen Belastungsfaktoren und eine fachliche Begleitung der notwendigen betrieblichen Maßnahmen bei der Umsetzung. Es erfolgt keine vertiefende Beratung bei individuellen bzw. personenbezogenen Problemstellungen.

Soziale Konflikte bedeuten in der Bearbeitung einen sehr hohen Aufwand und fordern fundierte Expertise, die über das hier dargestellte Grundverständnis zum Thema „Psychische Belastung“ hinausgeht. In diesen Fällen verweist das Aufsichtspersonal auf Beratungsangebote durch Betriebsärzte oder andere Experten und unterstreicht die Notwendigkeit einer präventiven Ausrichtung der betrieblichen Organisation.

4.1.2 Qualifikation

Wesentliche Voraussetzung für die Erfüllung dieser Aufgaben ist eine anforderungsgerechte Qualifikation des Aufsichtspersonals. Alle Aufsichtspersonen und Aufsichtsbeamtinnen und -beamten müssen hinsichtlich der psychischen Belastung am Arbeitsplatz über ein Grundwissen verfügen, das sie in die Lage versetzt,

- bei Betriebsbegehungen Risikofaktoren zu erkennen und im Rahmen ihres Auftrags angemessen darauf einzugehen
- die Betriebe über die verschiedenen Aspekte der Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung der psychischen Belastung zu informieren und zu beraten
- im Hinblick auf eine gute, präventiv ausgerichtete betriebliche Organisation im Sinne der GDA-Leitlinie „Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“ zu beraten
- die Betriebe hinsichtlich der Optimierungsmöglichkeiten psychischer Belastung durch verhältnis- und verhaltenspräventive Maßnahmen zu beraten
- die Umsetzung vereinbarter Maßnahmen zu überwachen.

Dieses Grundwissen ist bei Bedarf branchen- oder tätigkeitsspezifisch zu ergänzen, um dem Aufsichtspersonal ein hohes Maß an Handlungssicherheit für die Branchen zu geben, in denen sie tätig sind.

Ein regelmäßiger, fachlich geleiteter Erfahrungsaustausch zwischen den Aufsichtsbeamtinnen und -beamten sowie den Aufsichtspersonen sollte gewährleistet sein.

Auch für Projekte und größere Schwerpunktaktionen ist es in der Regel erforderlich, zusätzliche Qualifizierungsmaßnahmen anzubieten. Mittelfristig sollte angestrebt werden, das Thema in der Ausbildung des Aufsichtspersonals zu verankern.

Diese fachliche Qualifizierung beinhaltet ein Grundlagenwissen zum Themenfeld „psychische Belastung“, zu verschiedenen Erhebungsmethoden, aber auch zu notwendigen Techniken der Gesprächsführung.

4.1.3 Personelle Ressourcen

Damit das Thema im Rahmen des Aufsichts- und Beratungshandelns adäquat berücksichtigt werden kann, müssen die erforderlichen Ressourcen bereitgestellt werden. Es ist mit zusätzlichen Aufwendungen für Schulungen, Literatur und ggf. externe Unterstützung zu rechnen, die in gewissem Umfang zu den üblichen Aufwendungen von Aufsicht und Beratung hinzukommen.

Wesentlicher ist aber die Berücksichtigung bei der Personalplanung. Nur wenn über längere Zeiträume hinweg ein Teil der Gesamtpersonalkapazität systematisch für dieses Themenfeld qualifiziert und bereitgestellt wird, kann eine Verankerung in der Aufsichts- und Beratungsroutine erfolgen. Deshalb muss das Thema entsprechend angemessen in den Jahresplanungen bzw. den Zielvereinbarungen berücksichtigt werden.

Bei der Personalauswahl sollte in fachlicher Hinsicht verstärkt auf eine Erweiterung des interdisziplinären Spektrums in den Aufsichtsdiensten Wert gelegt werden.

4.1.4 Zwei-Ebenen-Modell der Beratung

Zunächst ist das Aufsichtspersonal im Sinne seiner Generalistenkompetenz auf einer ersten Ebene der direkte Ansprechpartner für die Unternehmen.

Spezifisches Fachwissen sollte auf einer zweiten Ebene durch entsprechend qualifiziertes Aufsichtspersonal oder durch Fachexperten bereitgestellt werden. Diese können bei Bedarf vom Aufsichtspersonal hinzugezogen werden. Dazu können vorhandene Ressourcen vernetzt und übergreifend eingesetzt werden.

Da mit der umfangreichen Thematisierung der psychischen Belastung in den Betrieben mit einem erhöhten Beratungsbedarf gerechnet werden muss, sollten die Entscheidungsträger dafür Sorge tragen, dass personelle Ressourcen für die zweite Beratungsebene bereitgestellt werden.

4.2 Vorgehen im Betrieb

Das Thema „Psychische Belastung“ ist Gegenstand von Beratung und Überwachung des Aufsichtspersonals, das die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber als Adressaten der Gesetzgebung auf ihre Verantwortung und Pflichten hinweist. Den Verantwortlichen sollte dabei erläutert werden, dass psychische Belastung einen maßgeblichen Einfluss auf die Sicherheit, Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten haben kann.

Die Beratung und Überwachung durch das Aufsichtspersonal hat zum Ziel, dass in den Betrieben zu psychischer Belastung eine angemessene Gefährdungsbeurteilung im Sinne der GDA-Leitlinie „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“ vorliegt.

Das Aufsichtspersonal hat im Zusammenhang mit dem Thema „Psychische Belastung“ folgende Aufgaben:

- Information, Sensibilisierung
- Beratung zu diesem Themenbereich (sowohl zur Prävention als auch zur Abstellung eines Mangels)
- Überwachung, Kontrolle, Sanktionierung.

Ein besonderes Augenmerk bei der Beratung und Überwachung der Betriebe liegt auf der Bewertung organisatorischer und systemischer Gegebenheiten und den damit verbundenen unterschiedlichen Vorgehensweisen und Konzepten zu Verbesserungen.

Den Unternehmen stehen Handlungs- und Organisationsmöglichkeiten zur Verfügung, um Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe im Hinblick auf psychische Faktoren menschengerecht zu gestalten. Entsprechend muss das Handeln des Aufsichtspersonals betriebspezifische Bedingungen und Voraussetzungen berücksichtigen. Beratung und Überwachung verdeutlichen die Handlungsoptionen des Betriebes, stellen Mängel ab und führen einen rechtskonformen Zustand herbei. Darüber hinaus veranlassen sie Arbeitgeber zur Optimierung der Arbeitsgestaltung (Verhältnisprävention). Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sollten auch zur Implementierung von Maßnahmen motiviert werden, die Ressourcen der Beschäftigten aufbauen (Verhaltensprävention).

Einzelanlässe, um auf die Thematik einzugehen, können sein:

- Unfälle sowie Beschwerden durch Beschäftigte („anlassbezogen“)
- besondere Arbeitsplatzmerkmale, Mängel in der Gestaltung der betrieblichen Organisation, z. B. in der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung
- branchentypische Faktoren psychischer Belastung
- Kampagnen und Schwerpunktaktionen
- Hinweise auf psychische Belastung von Beschäftigten.

Das Handeln des Aufsichtspersonals setzt in der Regel an der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung an. Es wird überprüft, ob diese auch die Aspekte enthält, die sich mit der psychischen Belastung befassen. Die Betriebe werden ggf. hierzu beraten und es erfolgt die Überprüfung des rechtskonformen Zustandes. Bei Bedarf wird dieser auch durch weitergehendes Verwaltungshandeln herbeigeführt.

Sollte eine Gefährdungsbeurteilung, die die Aspekte der psychischen Belastung berücksichtigt, noch nicht erstellt worden sein, erfolgt eine Anschubberatung und es werden Hinweise auf die erforderlichen Schritte gegeben. Die Beratung bezieht sich dabei auf den Prozess der Erstellung, auf den Inhalt sowie auf die erforderliche Expertise bei der Gefährdungsbeurteilung.

Bereits vorhandene betriebliche Ansätze sollten in die Beratung einbezogen werden. Wenn eine Gefährdungsbeurteilung zu diesem Themengebiet bereits erstellt worden ist, wird geprüft, ob sie unter Berücksichtigung der Leitlinie „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“ angemessen ist.

Darüber hinaus sollten die Inhalte und die Prozessqualität ebenfalls auf Angemessenheit überprüft werden (siehe Anhang 5.3 Checkliste: „Merkmalsbereiche und Inhalte der Gefährdungsbeurteilung“ und Anhang 5.4 Checkliste: „Prozessqualität der Gefährdungsbeurteilung“).

Soweit vorhanden, können auch andere - sekundäre - Informationsquellen (Fehlzeitenstatistik, Mitarbeiterbefragungen, betriebsärztliche Informationen, Überstundenstatistiken etc.) einbezogen werden. Die Prüfung von Dokumenten wird ergänzt durch Begehungen von Arbeitsbereichen, bei denen auf erfassbare Hinweise für das Vorliegen psychischer Belastung geachtet wird.

Aus der Gesamtheit dieser Informationen zur Prozessqualität, Inhaltsqualität und aus anderen Informationsquellen einschließlich der eigenen Wahrnehmung der Arbeitsbereiche leitet das Aufsichtspersonal eine zusammenfassende Bewertung ab.

Entsprechend der Leitlinie“ Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“ richtet sich die Bewertung in der vorliegenden Leitlinie nach der folgenden Einstufung:

A) Die Gefährdungsbeurteilung wurde nicht durchgeführt

B) Die Gefährdungsbeurteilung wurde nicht angemessen durchgeführt, wenn

- die Gefährdungssituation unzutreffend bewertet ist
- wesentliche Gefährdungen des Arbeitsplatzes/der Tätigkeit nicht ermittelt worden sind
- wesentliche Arbeitsplätze/Tätigkeiten nicht beurteilt wurden
- besondere Personengruppen nicht berücksichtigt wurden
- Maßnahmen des Arbeitgebers nicht ausreichend oder ungeeignet sind
- keine oder unvollständige Wirksamkeitskontrollen durchgeführt wurden
- die Beurteilung nicht aktuell ist
- erforderliche Unterlagen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers nicht aussagefähig bzw. nicht plausibel sind.

C) Die Gefährdungsbeurteilung wurde angemessen durchgeführt, wenn

- die betriebliche Gefährdungsbeurteilung im Wesentlichen durchgeführt und zutreffend bewertet wurde
- umgesetzte Maßnahmen des Arbeitgebers ausreichend und geeignet sind,
- die Wirksamkeitskontrollen durchgeführt werden
- die Beurteilung aktuell ist
- die Dokumentation in Form und Inhalt angemessen vorliegt.

4.3 Verwaltungshandeln

Mit dem dargelegten Vorgehen verschafft sich das Aufsichtspersonal eine Übersicht zum aktuellen Stand eines Betriebes und kann daraus die erforderliche Beratung des Arbeitgebers sowie das nachfolgende Handeln ableiten.

Ziel des Aufsichtshandelns ist die Forderung des Arbeitsschutzgesetzes, die „menschengerechte Gestaltung der Arbeit“ nachhaltig zu verfolgen und die Unternehmen zu unterstützen, die Fortschreibung des Prozesses der Gefährdungsbeurteilung in den betrieblichen Abläufen im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses zu verankern.

Generell stehen dem Aufsichtspersonal folgende Handlungsoptionen zur Verfügung:

- Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber werden in einem Abschlussgespräch über den Status der Gefährdungsbeurteilung und die Situation im Betrieb sowie über weitere Schritte der Aufsicht informiert. Gegebenenfalls erfolgt eine Beratung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers im Sinne einer „Hilfe zur Selbsthilfe“.
- Abhängig von den Ergebnissen der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung zum Themenfeld „psychische Belastung“ und der Dringlichkeit der Umsetzung von Maßnahmen erfolgt das weitere Handeln des Aufsichtspersonals über Besichtigungsschreiben oder Vereinbarungen über weitere Schritte. Das Aufsichtspersonal sollte bei seinem Handeln berücksichtigen, dass mit der Gefährdungsbeurteilung zu psychischer Belastung ein innerbetrieblicher Kommunikationsprozess zu bisher meist nicht bearbeiteten Feldern initiiert wird. Daher ist zu empfehlen, den Zeitrahmen nicht zu eng zu setzen.
- Besonderer Handlungsbedarf des Aufsichtspersonals ergibt sich, wenn Gesetze und Verordnungen nicht eingehalten werden. Ist die Gefährdungsbeurteilung nicht oder nicht angemessen durchgeführt oder werden Gesetze, Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften nicht eingehalten, erfolgt,
 - ggf. auch unter Ausschöpfung aller Instrumente des Verwaltungshandelns - eine Nachverfolgung bis ein gesetzeskonformer Zustand erreicht ist. Das Verwaltungshandeln sollte dabei dem üblichen Vorgehen der Aufsicht folgen.

5. Anhang

5.1 Rahmenkonzept „Qualifizierung des Aufsichtspersonals“

Das folgende Rahmenkonzept stellt die Grundlage für ein didaktisches Qualifizierungskonzept dar. Bei professioneller didaktischer Umsetzung wird dafür mindestens ein fünftägiges Seminar mit maximal 25 Teilnehmern benötigt.

Es baut auf der in der Leitlinie beschriebenen 2-Ebenen-Konzeption der Beratung und Aufsicht auf. Bei allen Inhalten ist deshalb genau darauf zu achten, an welcher Stelle der betrieblichen Aktivitäten die Grenzen für das Aufsichtspersonal im Hinblick auf Tiefe und Fachlichkeit erreicht sind und bedarfsorientiert zur vertieften Beratung an die psychologischen Experten des eigenen Hauses oder externer Institutionen verwiesen werden muss.

Zusätzlich zu den unten beschriebenen Lernzielen muss der Kenntnisstand, insbesondere zu Punkt 1, begleitend aktualisiert werden. Dies kann zum Beispiel in Dienstbesprechungen geschehen.

Weiterhin ist es erforderlich, dass das Handeln des Aufsichtspersonals durch einen begleitenden regelmäßigen Erfahrungsaustausch untereinander und mit den Fachpsychologen stattfindet. Denn das angestrebte Kompetenzniveau kann nicht allein im Wege der Wissensvermittlung erreicht werden, sondern erfordert auch Elemente des „Learning by doing“.

Das Aufsichtspersonal ...

1. kennt den aktuellen Stand der fachlichen und fachpolitischen Diskussion zum Thema psychischer Belastung, psychischer Beanspruchung / Fehlbeanspruchung und möglicher Beanspruchungsfolgen. Hierzu gehört:
 - Kenntnis der aktuellen Statistiken zu psychischen Erkrankungen und Frühverrentungen
 - Kenntnis der branchenspezifischen Besonderheiten und besonderen Gefährdungen durch psychische Belastung im eigenen Wirkkreis
 - Kenntnis der relevanten Positionspapiere und Leitlinien der GDA-Träger.
 - Kenntnis der Präventionskonzepte und Kooperationsvereinbarungen der Sozialpartner zu psychischen Gefährdungen
 - Kenntnis der Präventionskonzepte und Kooperationsvereinbarungen der Krankenkassen und anderer Kooperationspartner zu psychischen Gefährdungen.

2. kann die eigene Rolle, die Aufgaben und die Arbeitsteiligkeit sowie die notwendige Interdisziplinarität mit den einschlägigen Fachabteilungen im eigenen Hause in Bezug auf die Prävention von psychischen Gefährdungen reflektieren. Hierzu ist notwendig:
 - Kompetenz im Umgang mit den einschlägigen rechtlichen Quellen
 - Kompetentes Ausfüllen der Rolle als Wegweiser/Lotse im Rahmen der Generalistentätigkeit
 - Kompetenz im Umgang mit dem (nachhaltigen) Verwaltungshandeln
 - Kompetenz zur Prüfung der Prozessqualität der Gefährdungsbeurteilungen zu psychischen Gefährdungen (siehe auch Punkt 6 dieses Anhangs)
 - Kenntnis der Bedeutung von Maßnahmen der Verhaltens- und Verhältnisprävention in Bezug auf psychische Gefährdungen
 - Kenntnis der Grenzen der eigenen Handlungsmöglichkeiten und Fähigkeit, bedarfsorientiert zu weiterführenden Beratungs- und Seminarangeboten und Präventionsprodukten durch die internen Fachabteilungen des eigenen Hauses und/oder von externen Beratungsinstitutionen umzuleiten.

3. besitzt ausreichend Basiskompetenz, um für eine Anschubberatung zentrale Begriffe definieren, die Wirkzusammenhänge erläutern und bedarfsorientiert zur vertieften Beratung aus dem eigenen Haus oder externer Institutionen weiterleiten zu können. Hierzu gehört:
 - Basiskompetenz zur Information und qualifizierten Weiterleitung bei Fragestellungen von Konflikteskalationen und Mobbing
 - Basiskompetenz zur Information und qualifizierten Weiterleitung bei Fragestellungen zu Gewalt am Arbeitsplatz und traumatischen Ereignissen
 - Basiskompetenz zur Information und qualifizierten Weiterleitung bei Fragestellungen zur Thematik „Burnout“
 - Kenntnis des Konzeptes der „interessierten Selbstgefährdung“ und anderer Motivationshemmnisse zur Mitarbeiterakzeptanz gegenüber Präventionsstrategien in Bezug auf psychische Gefährdungen
 - Kenntnis von weiteren Wirkmodellen zum Entstehen von psychischer Fehlbeanspruchung und gesundheitsrelevanten Folgen, zum Beispiel Konzept der Gratifikationskrise, Bedeutung von Wertschätzung, Vertrauenskultur, Führungskultur etc..

4. verfügt über Basiskenntnisse zum methodischen Vorgehen bei einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (siehe auch Anhang 5.2). Hierzu ist nötig:
 - Kenntnis der Unterschiede und Vor- und Nachteilen von moderierten Verfahren und der Anwendung von Instrumenten und diagnostischen Methoden (Audit-Verfahren, Beobachtungsinterviews, Fragebogen etc.)
 - Kenntnisse über den Unterschied von subjektiven und objektiven Verfahren und Instrumenten und die Möglichkeiten einer Kombination beider Typen
 - Basiskenntnisse über die unterschiedlichen Qualitätsniveaus und die notwendige Expertise zur Durchführung von Verfahren und Instrumenten (Orientierungsverfahren, Screeningverfahren, Expertenverfahren etc.)
 - Übersichtskenntnisse über formale Unterscheidungskriterien gängiger Verfahren (Kosten, Aufwand, Zielsetzungen, Vor- und Nachteile) und Informations- und Bezugsquellen (Toolbox der BAuA, Angebote der eigenen Institution etc.).
5. kennt das Belastungs-Beanspruchungs-Modell und seine besondere Bedeutung im Rahmen der Prävention. Dazu gehört:
 - Kenntnis der Inhalte der einschlägigen Normen und der Aktivitäten zur Überarbeitung
 - Kenntnis von ebenfalls in der betrieblichen Beratungspraxis gebräuchlichen Begriffen und deren Bezüge zum genormten Belastungs-Beanspruchungs-Modell (Stress, Ressourcen, Resilienz, Emotionsarbeit, psychische „Fehlbelastung“ etc.).
6. erlangt die Kompetenz, die Prozessqualität der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung im Rahmen des Beratungs- und Überwachungshandelns zu erkennen (siehe auch Anhang 5.4) und den betrieblichen Entscheidern und Multiplikatoren gezielte und motivierende Rückmeldung zu geben (siehe auch Punkt 9 dieses Rahmenkonzeptes). Dies erfordert:
 - Kompetenz, bei Betriebsbegehungen typische Belastungs- und Risikofaktoren zu erkennen und angemessen darauf einzugehen
 - Kompetenz, Handlungsmöglichkeiten und Ansatzpunkte zur Ermittlung, Beratung und Überwachung in Bezug auf psychische Fehlbeanspruchung aufzuzeigen
 - Kompetenz, über den optimalen Ablauf und die besonderen Anforderungen der Erstellung und Pflege einer psychischen Gefährdungsbeurteilung zu informieren und zu beraten
 - Kompetenz bei der Identifizierung und Bewertung organisatorischer und systemischer Gegebenheiten in Bezug auf psychische Belastung.

7. verfügt über die Basiskompetenz, die Angemessenheit des Inhalts der vorhandenen Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (siehe Anhang 5.3) abschätzen zu können und/oder die notwendigen Inhalte einer zu ergänzenden/zuerstellenden Gefährdungsbeurteilung in Form einer Anschubberatung skizzieren zu können. Er soll dabei die Grenzen seiner Handlungsmöglichkeiten im Rahmen seiner Lotsenrolle kennen und ggf. bedarfsorientiert auf eine vertiefende Beratung durch die einschlägigen Fachabteilungen des eigenen Hauses oder externer Institutionen weiterleiten können.
8. kann für Beratung und Überwachung zu psychischen Belastungsfragen ergänzende Informationsquellen nutzen (Unfallanalysen, Krankenstandsanalysen, Gesundheitsberichte, etc.).
9. verfügt über die Kompetenz, im Rahmen seiner Lotsenfunktion mit den betrieblichen Vertretern über Schwierigkeiten und Lösungsansätze zu diskutieren. Hierzu ist nötig:
 - Kompetenz zur Anwendung von motivierenden Gesprächstechniken
 - Kompetenz im Umgang mit Widerständen und Einwänden
 - Motivierende Nutzenargumentation
 - Berücksichtigung der besonderen Gegebenheiten im Kleinbetrieb.

5.2 Instrumente und Methoden

Inhalt der Überwachung und Beratung der Betriebe sollte die Geeignetheit des betrieblichen Vorgehens sein. Dies betrifft auch die Instrumente und Methoden zur Ermittlung psychischer Belastung. Zentrale Fragen sind, ob und wie Merkmale der Arbeitsaufgabe, der Arbeitsorganisation, der sozialen Beziehungen und der Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen im Betrieb ermittelt wurden und welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes zum Erhalt und zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei ihrer Arbeit abgeleitet und umgesetzt wurden.

Die Instrumente und Vorgehensweisen sind im Prozess der Gefährdungsbeurteilung bei psychischer Belastung wichtig. Ziel der Gefährdungsbeurteilung sind die Ableitung und Umsetzung von angemessenen Maßnahmen. Eine Festlegung auf einzelne Instrumente oder eine Vorgehensweise ist an dieser Stelle weder sinnvoll noch möglich. Im Betrieb sollte darauf geachtet werden, dass die Gefährdungsbeurteilung als Prozess organisiert und durchgeführt wird. Außerdem sollte zwischen den Betriebsparteien Konsens über das Vorgehen herrschen.

Aus der Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung bei psychischer Belastung sollte erkennbar sein, auf welcher Grundlage sich die betrieblichen Akteure für welche Vorgehensweise (Beobachtung/ Befragung/ Workshopkonzept) und welches Instrument entschieden haben.

Bezogen auf die Analysetiefe ist ein stufenweises Vorgehen möglich: Orientierende, Screening- oder Tiefenanalyse (sogenanntes Expertenverfahren). Orientierende Instrumente sind meist sehr grob. Sie sind gut geeignet, um im Betrieb die Belastungssituation flächendeckend zu erfassen. Wenn man sie erfasst hat, kann mit Screening-Instrumenten die Belastungssituation differenzierter beschrieben werden. Tiefenanalyseverfahren werden eingesetzt, um die gefunden Probleme weiter zu untersuchen. Mit zunehmender Analysetiefe steigt der Aufwand beim Einsatz der Instrumente.

Neben der Analysetiefe gibt es verschiedene Vorgehensweisen, wie psychische Belastungen ermittelt werden können: qualitativ oder quantitativ. Beide Vorgehensweisen müssen Qualitätskriterien genügen. Qualitative Vorgehensweisen erfassen die Meinungen verschiedener Personen zu einem bestimmten Problem. Beim Einstieg in die Gefährdungsbeurteilung bei psychischer Belastung hat sich dieses Vorgehen bewährt. Beobachtungen (quantitativ) erfassen zwar die Arbeitssituation unabhängig von persönlichen Meinungen, sind aber in Betrieben mit einer Vielzahl von Arbeitsplätzen zeitaufwendiger als andere Vorgehensweisen. Diese Verfahren ermöglichen einen groben Überblick, ob und welche Belastungsschwerpunkte es im Betrieb gibt. Befragungen allein reichen jedoch nicht aus, um die Ursachen zu finden. In Gruppendiskussionen, z. B. im Rahmen von Auswerteworkshops (qualitative Vorgehensweise) können mögliche Ursachen für die ermittelten Belastungsschwerpunkte erkannt werden.

Außerdem können Prioritäten gesetzt und problembezogenen Maßnahmen abgeleitet bzw. entwickelt werden. Durch die hohe Zielorientierung und die Einbeziehung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sie sich in vielen Betrieben durchgesetzt. Allerdings müssen für sie personelle und zeitliche Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Die Auswahl der Instrumente und der Vorgehensweise hängen von betrieblichen Faktoren, z. B. von der Betriebsgröße oder Branche ab. In kleinen Betrieben oder kleinen Arbeitsgruppen sind schriftliche anonyme Mitarbeiterbefragungen kaum möglich. Dort sind moderierte Verfahren (Gruppendiskussionen, Workshops) und Beobachtungen sinnvoller.

Nicht für jede Branche ist ein spezifisches Instrument vorhanden. Daher sollte auf Instrumente zurückgegriffen werden, die die Merkmale aus den Merkmalsbereichen, die in der vorliegenden Leitlinie genannt werden, enthalten. Branchen- und betriebspezifische Merkmale können ergänzt werden.

Die Gefährdungsbeurteilung bei psychischer Belastung kann schrittweise erfolgen:

- Nicht jedem Betrieb ist es möglich, alle Merkmalsbereiche zur gleichen Zeit zu erfassen. Es kann daher ein modulares Vorgehen gewählt werden
- Da es sich bei der Gefährdungsbeurteilung um einen Lern- und Entwicklungsprozess handelt, ist der Einstieg über Pilotierungen legitim.

Bei der Überwachung und Beratung sollte deshalb darauf geachtet werden, wann die anderen Merkmalsbereiche bearbeitet werden bzw. wann der Transfer in die Fläche erfolgen soll. Bei der Auswahl von Instrumenten sollte darauf hingewiesen werden, dass sie Qualitätskriterien genügen müssen.

Die Frage, ob es ein universelles Instrument gibt, mit dem in allen Betrieben und Einrichtungen psychische Belastung erfasst werden können, ist zu verneinen, denn

- es kommt beim Einsatz immer auf die betrieblichen Rahmenbedingungen an (z. B. Betriebsgröße, Tätigkeitsbereiche, Branche)
- ein stufenweises Vorgehen kann sinnvoll sein
- jede Vorgehensweise hat jeweils Vor- und Nachteile
- nicht jeder relevante Belastungsfaktor wird in jedem Instrument berücksichtigt.

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: <ul style="list-style-type: none">• nur vorbereitende oder• nur ausführende oder• nur kontrollierende Handlungen
1.2 Handlungsspielraum	Der/die Beschäftigte(n) hat/haben keinen Einfluss auf: <ul style="list-style-type: none">• Arbeitsinhalt• Arbeitspensum• Arbeitsmethoden /- verfahren• Reihenfolge der Tätigkeiten
1.3 Variabilität (Abwechslungsreichtum)	Einseitige Anforderungen: <ul style="list-style-type: none">• Wenige, ähnliche Arbeitsgegenstände und Arbeitsmittel• Häufige Wiederholung gleichartiger Handlungen in kurzen Takten

1.4 Information/Informationsangebot	<ul style="list-style-type: none"> • zu umfangreich (Reizüberflutung) • zu gering (lange Zeiten ohne neue Information) • ungünstig dargeboten • lückenhaft (wichtige Informationen fehlen)
1.5 Verantwortung	<ul style="list-style-type: none"> • unklare Kompetenzen und Verantwortlichkeiten
1.6 Qualifikation	<ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeiten entsprechen nicht der Qualifikation der Beschäftigten (Über-/Unterforderung) • unzureichende Einweisung/Einarbeitung in die Tätigkeit
1.7 Emotionale Inanspruchnahme	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Wechselnde oder lange Arbeitszeit • ungünstig gestaltete Schichtarbeit, häufige Nacharbeit • umfangreiche Überstunden • unzureichendes Pausenregime • Arbeit auf Abruf
2.2 Arbeitsablauf	<ul style="list-style-type: none"> • Zeitdruck/hohe Arbeitsintensität • Häufige Störungen/Unterbrechungen • Hohe Taktbindung
2.3 Kommunikation/Kooperation	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Zu geringe/zu hohe Zahl sozialer Kontakte • Häufige Streitigkeiten und Konflikte • Art der Konflikte: Soziale Drucksituationen • Fehlende Soziale Unterstützung
3.2 Vorgesetzte	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Lärm • Beleuchtung • Gefahrstoffe
4.2 Physische Faktoren	<ul style="list-style-type: none"> • Ungünstige ergonomische Gestaltung • Schwere körperliche Arbeit
4.3 Arbeitsplatz- und Informationsgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> • Ungünstige Arbeitsräume, räumliche Enge • unzureichende Gestaltung von Signalen und Hinweisen
4.4 Arbeitsmittel	<ul style="list-style-type: none"> • Fehlendes oder ungeeignetes Werkzeug bzw. Arbeitsmittel • Ungünstige Bedienung oder Einrichtung von Maschinen • Unzureichende Softwaregestaltung
5. Merkmalsbereich: Neue Arbeitsformen	Beispiele für negative Wirkungen
<p>Diese Merkmale sind nicht Gegenstand des Aufsichtshandelns, spielen aber für die Belastungssituation der Beschäftigten eine Rolle.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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
<p>Leitungsebene und Führungskräfte Nimmt die Leitungsebene ihre Verantwortung wahr? Unterstützt die Führungsebene den Prozess der Gefährdungsbeurteilung bei psychischer Belastung?</p>	<p>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?</p>
<p>Planung Wurde die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung systematisch geplant?</p>	<p>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?</p>
2. Fragen zur Durchführung	Erläuterungen, Indikatoren, weiterführende Fragen
<p>Beteiligung von Führungskräften Wurden die Führungskräfte ausreichend bei dem Prozess der Gefährdungsbeurteilung beteiligt?</p>	<p>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?</p>

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

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

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 Aufgabebearbeitung 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“.



Mensch und Arbeit. Im Einklang.

