

Nr. 0052

Stand 12/2022

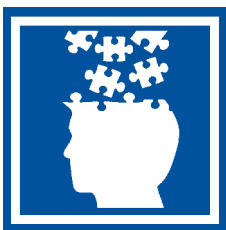
Fach-Information

Arbeitsbedingte psychische Belastung

FI

Teil I – Hilfe zur Ermittlung und Bewertung wesentlicher Merkmale

Inhalt:
Erläuterungen
Checkliste Teil I



WOZU

Ungünstig gestaltete, arbeitsbedingte psychische Belastungsfaktoren fördern Stress, Risikoverhalten, Improvisation und Hilflosigkeit. Das Unfallrisiko steigt. Abhängig von der Dosis und Dauer der Einwirkung sowie den persönlichen Beeinflussungsmöglichkeiten (Ressourcen) können sie auch Gesundheitsbeeinträchtigungen hervorrufen (vgl. Handbuch Gefährdungsfaktoren – www.baua.de). Die Fach-Informationen 0052 und 0053 unterstützen Sie dabei, dem entgegenzuwirken. Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen verbessern ebenfalls die Resilienz und Gesundheitskompetenz. Weiterführende Informationen: www.bghm.de – [Webcode 234](#).

WER/WIE

Die vorliegende Checkliste unterstützt bei der Ermittlung, Bewertung und Dokumentation von Gefährdungen durch arbeitsbedingte psychische Belastung gemäß dem Arbeitsschutzgesetz. Sie kann als Beobachtungsinterview, Befragung oder in Gesprächsrunden eingesetzt werden. Die systematische Einbeziehung der Beschäftigten als Expertinnen und Experten für die Abläufe und Strukturen an ihren Arbeitsplätzen wird ausdrücklich empfohlen.

Schritt 1: Ermittlung der Belastung (Analyse, Spalten 1 bis 3)

Ob Einwirkungen in kritischer Ausprägung vorhanden sind, wird tätigkeitsbezogen geprüft.

Schritt 2: Bewertung der Gefährdung (Spalten 4 bis 6)

Die Ermittlungsergebnisse müssen besprochen und konsensbasiert beurteilt werden. Dabei sind auch Wechselwirkungen mit anderen Gefährdungsfaktoren zu beachten. Beurteilungskriterien sind

1. gesetzliche Festlegungen und untergesetzliche Konkretisierungen der Schutzziele (Grenzwerte, Gestaltungsziele in Verordnungen und Technischen Regeln, z. B. ASR A3.7, TRBS 1151) oder
2. gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse (GDA-Empfehlungen: www.gda-psyche.de und die iga-Reporte 31/32: www.iga-info.de) oder
3. betriebliche Kriterien (Unfallhäufigkeit, AU-Quote, Betriebsklima, Beschwerden etc.), die bei Fehlen der Kriterien nach 1. und 2. herangezogen werden können.

Schritt 3: Schutzmaßnahmen ableiten und umsetzen (unterhalb der Tabellen)

Liegen Gefährdungen vor, müssen Schutzmaßnahmen ergriffen werden. Empfohlen wird die Ableitung betriebsspezifischer Maßnahmen in Workshops anhand der BGHM-Broschüre VER-002 „Gemeinsam zu gesunden Arbeitsbedingungen“ (www.bghm.de – [Webcode 4267 – Praxishilfen](#)). Anregungen zu Schutzmaßnahmen sind unter www.good-practice.org, www.psyga.info sowie in den [Fach-Informationen](#) FI 0028 und FI 0053 und der BGHM-Broschüre 4.1 „[Damit es rundläuft im Betrieb](#)“ zu finden.

Schritt 4: Wirksamkeitskontrolle und Nachverfolgung

Eine Veränderungsmessung und eine Dokumentation sind erforderlich. Wir empfehlen die systematische und ressourcenschonende Integration in das im Unternehmen bereits vorhandene Dokumentations- und Managementsystem.

Psychische Einwirkung (Gestaltungsbereich)	Arbeitsinhalt und Arbeitsaufgabe kritische Ausprägungen	„Nein“ Trifft nicht zu	„Ja“ Trifft zu ➔	Die Gefährdung* der Gesundheit/Sicherheit ist		
				wenig wahrscheinlich	wahrscheinlich	bereits erkennbar
Vollständigkeit der Arbeitsaufgabe	Die Tätigkeit ist unvollständig oder kleinteilig, also nur vorbereitend, nur ausführend oder nur kontrollierend (z. B. ausschließlich Maschinen bedienen oder nur Sichtprüfung zur Qualitätskontrolle).					
Variabilität (Abwechslungs- reichtum)	Die Anforderungen der Tätigkeit sind in der Regel gleich bzw. abwechslungsarm (einseitige Anforderungen durch wenige, ähnliche Arbeitsgegenstände und Arbeitsmittel).					
	Die Arbeitsschritte der Tätigkeit wiederholen sich häufig in kurzen Abständen (einseitige Anforderungen durch häufige Wiederholungen gleichartiger Handlungen in kurzen Takten < 31 Sekunden).					
	Es müssen mehrere Tätigkeiten gleicher Priorität zur gleichen Zeit mit derselben Aufmerksamkeit durchgeführt werden (Multitasking).					
Handlungsspielraum	Beschäftigte haben <u>keinen</u> Einfluss auf den Inhalt der zu verrichtenden Arbeit (auf das, was zu tun ist: Tätigkeiten, Handgriffe, Abläufe etc.).					
	Beschäftigte haben <u>keinen</u> Einfluss auf Arbeitsumfang/-menge/-ziele („was und wie viel getan werden muss“) pro Arbeitsschicht/Arbeitstag.					
	Beschäftigte haben <u>keinen</u> Einfluss auf die Auswahl der Methoden/Verfahrensweisen/Arbeitsmittel („womit“) der zu verrichtenden Tätigkeit (Arbeitsmethoden/-verfahren).					
	Beschäftigte haben <u>keinen</u> Einfluss auf die Reihenfolge der Arbeitsschritte (Reihenfolge der Tätigkeiten).					
	Die Arbeitstätigkeiten sind eng an einen hohen Takt gebunden (z. B. Fließbandarbeit ohne/ mit geringem/nicht ausreichendem Produkt- oder Materialpuffer).					
Information/ Informationsangebot	Für die Tätigkeit stehen regelmäßig zu viele Informationen zur Verfügung (zu umfangreiches, paralleles Angebot, ungeklärte Priorität – z. B. durch zu viele Anzeigen, Medien, Aushänge = Reizüberflutung).					
	Die für die Tätigkeit benötigten Informationen sind ungünstig dargeboten (z. B. sprachlich oder optisch).					
	Die für die Tätigkeit benötigten Informationen sind unvollständig (lückenhaft, wichtige Informationen fehlen, nicht aktuell, unklare Ziele, unklare Quelle...).					

* Schutzmaßnahmen müssen eingeleitet werden, wenn bei einem zutreffenden Merkmal „automatischer Handlungsbedarf“ eingetragen ist. Es liegen dann konkretisierte Schutzziele im Regelwerk oder gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zur Gefährdung durch die kritische Ausprägung des Merkmals per se vor. Bei den anderen Merkmalen braucht es zur Bewertung neben der Berücksichtigung anderer Gefährdungen weitere arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse und betriebliche Beurteilungskriterien, wie Auffälligkeiten, Beschwerden, Beeinträchtigungen der Leistungsfähigkeit/Gesundheit, Verletzungen, Unfälle, Fehlerhäufungen, Konflikte, Qualitätsprobleme etc.. Sind diese vorhanden, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit einer Gefährdung entsprechend. Schutzmaßnahmen sind entsprechend abgestuft einzuleiten.

Psychische Einwirkung (Gestaltungsbereich)	Arbeitsinhalt und Arbeitsaufgabe kritische Ausprägungen	„Nein“ Trifft nicht zu	„Ja“ Trifft zu ➔	Die Gefährdung* der Gesundheit/Sicherheit ist		
				wenig wahrscheinlich	wahrscheinlich	bereits erkennbar
Qualifikation	Die Qualifikation des/der Beschäftigten entspricht regelmäßig <u>nicht</u> den Anforderungen/Veränderungen der Arbeitsaufgaben. Es folgt <u>keine</u> Kompetenzanpassung (z. B. hochqualifizierte Beschäftigte für einfache Tätigkeiten, Überforderung/Unterforderung).					
	Beschäftigte erhalten bei der Übertragung von Arbeitsaufgaben <u>keine</u> ausreichende Einweisung bzw. Gelegenheit zur Einarbeitung in die (neue) Tätigkeit (<u>kein</u> verlässlicher Plan, unzureichende Personalentwicklung).					
Emotionale Inanspruchnahme	Bei der Tätigkeit ist es wahrscheinlich, dass emotional traumatisierende Ereignisse miterlebt werden müssen (Umgang mit schwerer Krankheit, schweren Unfällen, Sterben und Tod, Amokläufen oder Suizid).					
	Die Tätigkeit erfordert, regelmäßig auf die Bedürfnisse und Gefühle anderer Menschen einzugehen (Gefühle anderer Menschen „abpuffern“, „auffangen“).					
	Die Tätigkeit erfordert es ständig, bestimmte Verhaltensweisen (Gefühle) zu zeigen, unabhängig von den eigenen Empfindungen (z. B. immer gleichbleibend freundlich, zuvorkommend, gut gelaunt oder dynamisch auftreten, weil man unter Beobachtung steht; „man kann quasi nie die eigenen Gefühle zeigen“).					
	Beschäftigte werden häufig durch Streitigkeiten/eskalierende Diskussionen oder Gewalt/Aggression mit/von anderen Personen bedroht (z. B. durch körperliche oder verbale Angriffe und Beleidigungen).			Trifft die Beschreibung zu, besteht automatisch Handlungsbedarf!		
Psychische Einwirkung (Gestaltungsbereich)	Arbeitsorganisation kritische Ausprägungen	„Nein“ Trifft nicht zu	„Ja“ Trifft zu ➔	Die Gefährdung* der Gesundheit/Sicherheit ist		
Arbeitsintensität	Bei der Erfüllung der Arbeitsaufgaben besteht regelmäßig ein Ungleichgewicht von Arbeitsmenge, Aufgabenvielfalt, Komplexität und der verfügbaren Zeit. Zeitdruck und/oder Überstunden sind die Folge. („Es werden zu viele/anstrengende Tätigkeiten in der zur Verfügung stehenden Zeit geplant“).			Trifft die Beschreibung zu, besteht automatisch Handlungsbedarf!		
	Die Ausführung der Arbeitsaufgaben wird häufig oder langandauernd gestört/muss ungeplant unterbrochen werden.					
Störungen/ Unterbrechungen	Die Arbeitsabläufe sind regelmäßig nicht nachvollziehbar.					
	Es bestehen nur unzureichende Möglichkeiten zum fachlichen Austausch, zur Zusammenarbeit, zur Abstimmung und zur gegenseitigen Unterstützung.			Trifft die Beschreibung zu, besteht automatisch Handlungsbedarf!		
Zuständigkeit/ Kompetenzen	Die Grenzen der Verantwortung und der Zuständigkeiten sind nicht eindeutig (z. B. Schnittstellen, Übergabestellen, Befugnisse, Verantwortungsbereiche, Rollen und Berechtigungen).			Trifft die Beschreibung zu, besteht automatisch Handlungsbedarf!		
	Es bestehen regelmäßig widersprüchliche Arbeitsanforderungen.			Trifft die Beschreibung zu, besteht automatisch Handlungsbedarf!		
	Notwendige Berechtigungen und Befugnisse fehlen oder sind zu eng begrenzt.			Trifft die Beschreibung zu, besteht automatisch Handlungsbedarf!		

Psychische Einwirkung (Gestaltungsbereich)	Arbeitszeit kritische Ausprägungen	„Nein“ Trifft nicht zu	„Ja“ Trifft zu ➔	Die Gefährdung* der Gesundheit/Sicherheit ist		
				wenig wahrscheinlich	wahrscheinlich	bereits erkennbar
Dauer	Die Arbeitszeit übersteigt regelmäßig 10 Stunden pro Tag oder 48 h pro 6-Tage-Arbeitswoche oder sie übersteigt 8 Stunden pro Tag insbesondere bei der Arbeit mit (a) Gefahrstoffen mit festgelegten Grenzwerten (z. B. in Schweißrauchen oder bei Lärm), (b) hohen Anforderungen an die Konzentration, (c) hoher Taktbindung, (d) starker körperlicher Anstrengung (z. B. Zwangshaltung oder Hitze/Kälte) oder (e) hoher sozialer Interaktionsdichte (z. B. Kunden oder Schüler).			Trifft die Beschreibung zu, besteht automatisch Handlungsbedarf!		
Lage/Schichtarbeit	Arbeiten an Sonn- und Feiertagen oder Nachtarbeit oder ungünstige Schicht-/Dienstpläne (z. B. geteilte Schichten).			Trifft die Beschreibung zu, besteht automatisch Handlungsbedarf!		
Planbarkeit/ Vorhersehbarkeit	Die Arbeitszeit ist <u>nicht</u> verlässlich planbar/vorhersehbar. Es bestehen nur unzureichende Einflussmöglichkeiten auf die Dauer, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit.					
Erholungszeiten/ Pausen	Geplante Ruhe- und Pausenzeiten können regelmäßig nicht oder nur verkürzt eingehalten werden oder eine erweiterte berufsbezogene Erreichbarkeit (z. B. Rufbereitschaft) ist erforderlich.					

Psychische Einwirkung (Gestaltungsbereich)	Soziale Beziehungen (Bedingungen) kritische Ausprägungen	„Nein“ Trifft nicht zu	„Ja“ Trifft zu ➔	Die Gefährdung* der Gesundheit/Sicherheit ist		
				wenig wahrscheinlich	wahrscheinlich	bereits erkennbar
Kollegen/Kolleginnen	Es bestehen nur unzureichende Möglichkeiten des sozialen Austauschs (z. B. Alleinarbeit) oder ein Übermaß an sozialer Ablenkung (z. B. Arbeit im nicht verschließbaren Durchgang zur Cafeteria).					
	Häufige Streitigkeiten oder Agressionen der Beschäftigten untereinander behindern die Arbeit und/oder schwächen das Betriebsklima. Eine gegenseitige Unterstützung ist nicht spürbar.			Trifft die Beschreibung zu, besteht automatisch Handlungsbedarf!		
	Destruktives Verhalten der Beschäftigten untereinander (Herabwürdigung, Bloßstellen, soziale Abgrenzung, Beschimpfungen, Diskriminierungen, Belästigungen) tritt regelmäßig auf/ wird regelmäßig toleriert.			Trifft die Beschreibung zu, besteht automatisch Handlungsbedarf!		
Führungskräfte/ Vorgesetzte	Das Feedback und die Anerkennung für erbrachte Leistungen sind <u>nicht</u> ausreichend/ <u>nicht</u> gerecht. Es besteht ein regelmäßiges Ungleichgewicht zwischen Wertschätzung und „eingebrachter“ Arbeitsleistung.			Trifft die Beschreibung zu, besteht automatisch Handlungsbedarf!		
	Eine soziale Unterstützung und die Möglichkeit zum Austausch fehlen regelmäßig. Eine gegenseitige Unterstützung ist nicht spürbar. Die Führungskraft erfüllt die Aufgaben unzureichend (z. B. arbeitet nur „fachlich“, unterstützt <u>nicht</u> , hört <u>nicht</u> zu, setzt <u>keine</u> Prioritäten, trifft <u>keine</u> Entscheidungen).			Trifft die Beschreibung zu, besteht automatisch Handlungsbedarf!		
	Häufige Streitigkeiten oder aggressive Auseinandersetzungen mit Führungskräften behindern die Arbeit und/oder schwächen das Betriebsklima.			Trifft die Beschreibung zu, besteht automatisch Handlungsbedarf!		
	Destruktives Führungsverhalten (Herabwürdigung, Bloßstellen, soziale Abgrenzung, Beschimpfungen, Diskriminierungen, Belästigungen) wird regelmäßig zugelassen/toleriert.			Trifft die Beschreibung zu, besteht automatisch Handlungsbedarf!		

Psychische Einwirkung (Gestaltungsbereich)	Arbeitsmittel kritische Ausprägungen	„Nein“ Trifft nicht zu	„Ja“ Trifft zu ➔	Die Gefährdung* der Gesundheit/Sicherheit ist		
				wenig wahrscheinlich	wahrscheinlich	bereits erkennbar
Arbeitsmittel	Wichtige Signale, Informationen und Hinweise sind schlecht wahrnehmbar/erkennbar (z. B. Warnsignale an Maschinen fehlen, sind verdeckt oder „gehen unter“).					
	Regelmäßig fehlen die zur erfolgreichen Ausführung der Arbeitsaufgabe erforderlichen Werkzeuge/Arbeitsmittel oder sie sind ungeeignet gestaltet/ausgestattet.					
	Die benötigten Maschinen und Anlagen sind schlecht bedienbar, schlecht einzurichten und/oder schwer überschaubar.					
	Die Verständlichkeit und Bedienbarkeit von Arbeitsmitteln und Schutzeinrichtungen ist unzureichend.					
	Die Mensch-Maschine-Interaktion (z. B. Kranbedienung, CNC-Maschinen, Datenbrillen, Roboter) ist unzureichend gestaltet. Die benötigten Bedienelemente, Signale und Hinweise sind <u>nicht</u> zu verstehen.					
Persönliche Schutzausrüstung (PSA)	Durch die zu verwendende PSA entstehen zusätzliche Beeinträchtigungen.					
Psychische Einwirkung (Gestaltungsbereich)	Arbeitsumgebung kritische Ausprägungen nur in Bezug auf die psychische Wirkung	„Nein“ Trifft nicht zu	„Ja“ Trifft zu ➔	Die Gefährdung* der Gesundheit/Sicherheit ist		
				wenig wahrscheinlich	wahrscheinlich	bereits erkennbar
Physikalische, chemische und biologische Faktoren	Der Geräuschpegel (Lärm > 55 bzw. 70 dB(A)), störende Hintergrundgeräusche und/oder Vibrationen am Arbeitsplatz beeinträchtigen die Wahrnehmung und Konzentration.					
	Ungeeignete tätigkeitsbezogene Beleuchtungsverhältnisse (z. B. kein Tageslicht; < 500 Lux) sind vorhanden.					
	Gerüche beeinträchtigen die Konzentration und Aufmerksamkeit.					
	Mit gefährlichen Stoffen (Dämpfe, Gase, Chemikalien, Erreger) muss umgegangen werden.					
	Die Umgebungsbedingungen sind ungünstig und/oder können nur unzureichend selbst beeinflusst werden (Lärm, Raumklima, Beleuchtung, Luftqualität, Strahlung, elektromagnetische Felder).					
Ergonomische Faktoren	Der/die Beschäftigte verrichtet schwere körperliche Arbeit (z. B. Heben schwerer Lasten ohne Hilfsmittel oder das Tragen zusätzlicher „schwerer“ Schutzbekleidung ist nötig etc.).					
	Der Arbeitsplatz ist eingengt, verwinkelt gestaltet, <u>nicht</u> ergonomisch gestaltet (ungünstige, unnatürliche Bewegungen, Zwangshaltungen, Verdrehungen etc.).					
	Betriebsspezifisches zusätzliches Merkmal					

Schutzmaßnahmen:	Wirksamkeit ?
-------------------------	----------------------

Arbeitsbereich/Berufsgruppe/Person/ Tätigkeit:	Bemerkungen/Ergänzungen:
Datum:	Unterschrift:

Die Handlungshilfe berücksichtigt den Stand der jeweils aktuellen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse. Sie folgt den Empfehlungen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (www.gda-psyche.de) zur Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung.