



**Sicherheits-  
wissenschaftliches  
Kolloquium**

Wuppertal, 24. Januar 2012



Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

**Psychische Belastung  
bei der Arbeit - Stand  
der Erkenntnisse und  
Handlungshilfen**

# Inhalt

1. Warum ist das Thema „Psychische Belastung“ heute so wichtig?
2. Welche gesetzlichen Regelungen gibt es?
3. Was sind psychische Belastungen?
4. Welche Folgen haben psychische Belastungen?
5. Wie können psychische Belastungen erkannt werden?
6. Was kann gegen psychische Belastungen getan werden?
7. Ausblick

# 1. Warum ist das Thema „Psychische Belastung“ heute so wichtig?

Gabriele Richter  
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

# Veränderungen der Arbeits- und Lebenswelt

## Tertiärisierung

zunehmend geistige und interaktive Tätigkeiten, „Emotionsarbeit“, steigende kognitive Anforderungen

## Informatisierung

ortsunabhängiges und zeitlich flexibles Arbeiten („Entgrenzung“), Multitasking, Telekooperation

Männer

Frauen

## Subjektivierung

neue Steuerungsformen, Zielvereinbarungen, zunehmende Eigenverantwortung

## Beschleunigung

erhöhte Veränderungsdynamik, erhöhte Lern-, Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen

(Morschhäuser, 2011)

## Neue Arbeitsformen

Tätigkeiten in allen Flexibilisierungsbereichen **nehmen zu**, z.B.

- Leiharbeit von 1995 bis 2006 (Bundesagentur für Arbeit 2007)
  - Betriebe, die Arbeitnehmer ausleihen:  
1995: 8 Tsd.  
2006: 19 Tsd.
  - Zeitarbeiter (ges.):  
1995: 180 Tsd.  
2006: 590 Tsd.
- Befristete Beschäftigung (Mikrozensus, verschiedene Jahrgänge)  
1991: 7,5 % aller Beschäftigten  
2004: 9,2 %
- Geringfügige Beschäftigung (Bundesknappschaft/Minijobzentrale 2005)  
2002: 3,0 Mio.  
2003: 5,6 Mio.  
2005: 6,6 Mio. (davon haben 1,8 Mio. einen Nebenjob = Doppeljobber)
- Doppeljobber:  
von 2003 bis 2007: Anstieg um 27 %

### Einstieg immer öfter befristet

So veränderte sich die Relation von unbefristeten zu befristeten Neueinstellungen\*:



\*gerundet; Quelle: Dietz, Walwei 2006 | © Hans-Böckler-Stiftung 2006

(siehe auch Seifert, 2010)

## Informations- und Kommunikationstechnik: Veränderungen & mögliche Folgen

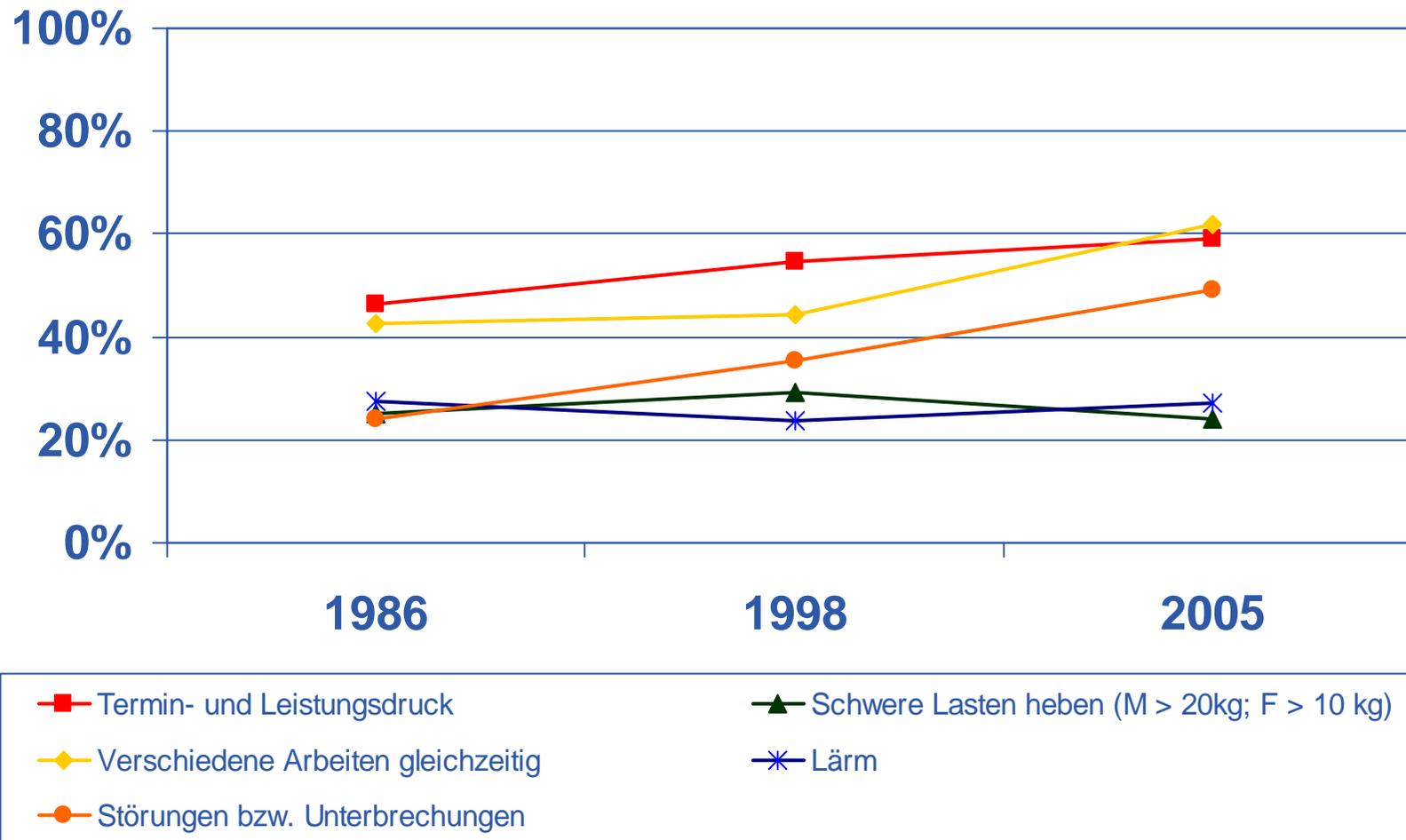
<b>1999</b>	<p><b>Handy-Boom:</b> GSM wird von 324 Netzbetreibern in 129 Staaten der Welt angeboten. Insgesamt besitzen 300 Millionen Menschen ein Handy.</p> <p><b>Rekord-Quote:</b> Anfang des Jahres erreicht Finnland eine Handy-Quote von 59% - Weltrekord.</p> <p><b>Internet:</b> Weltweit benutzen 153,5 Millionen Menschen das Internet. In Europa surfen insgesamt 33 Millionen Menschen im www.</p>
<b>2000</b>	<p><b>Asien:</b> In Asien steigt die Zahl der GSM-Handy-Benutzer Ende des Jahres auf 149 Millionen.</p> <p><b>UMTS-Zeitalter:</b> Am 1. Januar wird entschieden, wie viele IMT-2000-Benutzer es in Europa geben wird, die Versteigerung der Lizenzen beginnt.</p> <p><b>Hochrüstung:</b> Mit GPRS steigt die Datenübertragungsrate von 9,6 Kilobit auf bis zu 170 Kilobit in der Sekunde in den GSM-Netzen.</p> <p><b>Internet:</b> Die Zahl der Internet-Nutzer steigt weltweit auf 327 Millionen.</p> <p><b>Telearbeit:</b> In Deutschland arbeiten offiziell 800.000 Menschen ganz oder teilweise zu Hause.</p>
<b>2005</b>	<p>Rekord: Weltweit gibt es mehr als eine Milliarde Handy-Benutzer, in Europa 200 Millionen.</p> <p>Internet: Weltweit gibt es eine Milliarde Internet-Benutzer.</p> <p>Telearbeit: 30 % aller Büroangestellten arbeiten an zwei Tagen von fünf zu Hause.</p>
<b>2007</b>	<p>Telefon: Jeder Mensch ist weltweit unter einer Nummer erreichbar.</p> <p>Multimedia: Die Übertragungsraten betragen bis zu zwei Megabit pro Sekunde.</p>
<b>2010</b>	<p>China: 850 Millionen Handy-Benutzer.</p> <p>Neuer Rekord: Weltweit gibt es 1,7 Milliarden Handy-Benutzer.</p>
<b>2012</b>	<p>Handy: Geschätzte 2,73 Milliarden Handy-Benutzer gibt es weltweit.</p> <p>Asien: 1,4 Milliarden davon leben in Asien.</p>
...	...

Reischl, 1999

## Informations- und Kommunikationstechnik: Veränderungen & mögliche Folgen

- rasante Entwicklung, siehe Handy
- berufliche Computernutzung stark verbreitet (BITKOM, 2007)  
in D: jeder zweite Beschäftigte hat eine dienstliche E-Mail
- durch Computer: Anstieg elektronischer Post, Gefahr der Informationsüberflutung
- Anstieg der Komplexität durch Multimedianeutzung, Gefahr von chronischem Stress
- große Beschleunigung der Arbeitsabläufe, dadurch kleinere Pausen zwischen den Denkprozessen und weniger Zeit für Kommunikation mit den Kollegen
- 24h-Erreichbarkeit, dadurch geringer Erholzeiten und Störung der Ruhephasen, insbesondere nachts und an Wochenenden

## Perspektive Psychische Belastungen



Quelle: BIBB/IAB bzw. BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (Rothe, 2011)

## 2. Welche gesetzlichen Regelungen gibt es?

Gabriele Richter  
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

## Gesetzliche Grundlagen

Forderung im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG vom 7. August 1996)

### **§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen**

(1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

# Gesetzliche Grundlagen

Forderung im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG vom 7. August 1996)

## § 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

(3) Eine Gefährdung kann sich ergeben durch

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätten 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.

# Gesetzliche Grundlagen

Schutzmaßnahmen (ArbSchG vom 7. August 1996)

## § 4 Allgemeine Grundsätze

Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden Grundsätzen auszugehen

3. Bei den Maßnahmen sind der Stand der 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

## Gesetzliche Grundlagen

Mitwirkungspflicht (ArbSchG vom 7. August 1996)

### **§ 16 Besondere Unterstützungspflicht**

(1) Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbar erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich zu melden.

(2) Die Beschäftigten haben gemeinsam mit dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit den Arbeitgeber darin zu unterstützen, die Sicherheit und den Gesundheitszustand der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten und entsprechend den behördlichen Auflagen zu erfüllen.

## Gesetzliche Grundlagen

Bildschirmarbeitsverordnung (BidscharbV vom 4. Dezember 1996)

### § 3

**Beurteilung der Arbeitsbedingungen an  
Bildschirmarbeitsplätzen hinsichtlich einer mög-  
lichen Gefährdung des Sehvermögens sowie körper-  
licher Probleme und psychischer Belastungen**

## Gesetzliche Grundlagen

### Maschinenverordnung (Gerätesicherheitsgesetz)

Anhang I „Grundlegende Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen bei Konzipierung und Bau von Maschinen und Sicherheitsbauteilen“, Punkt 1.1.2 d

Bei bestimmungsgemäßer Verwendung müssen Belästigung, Ermüdung und psychische Belastung (Stress) des Bedienungspersonals unter Berücksichtigung der ergonomischen Prinzipien auf das mögliche Mindestmaß reduziert werden.

### 3. Was sind psychische Belastungen?

Gabriele Richter  
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

# Psychische Belastung

## Definitionen (ISO 10075 - Teil 1 - 2000)

### Psychisch Belastung

Die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.

### 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 Belastung

Belastungs-Beanspruchungs-Konzept (Modifiziert nach DIN ISO 10075-1-2000)

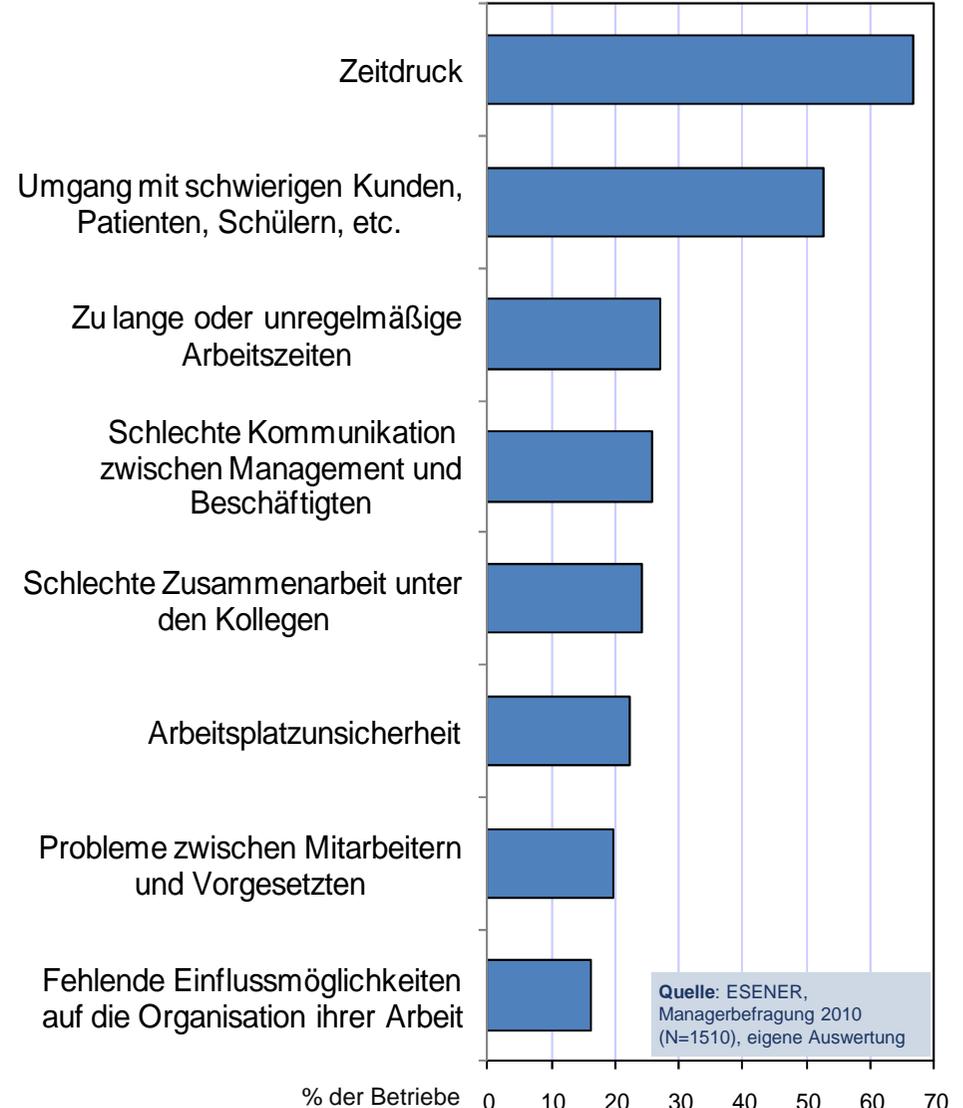
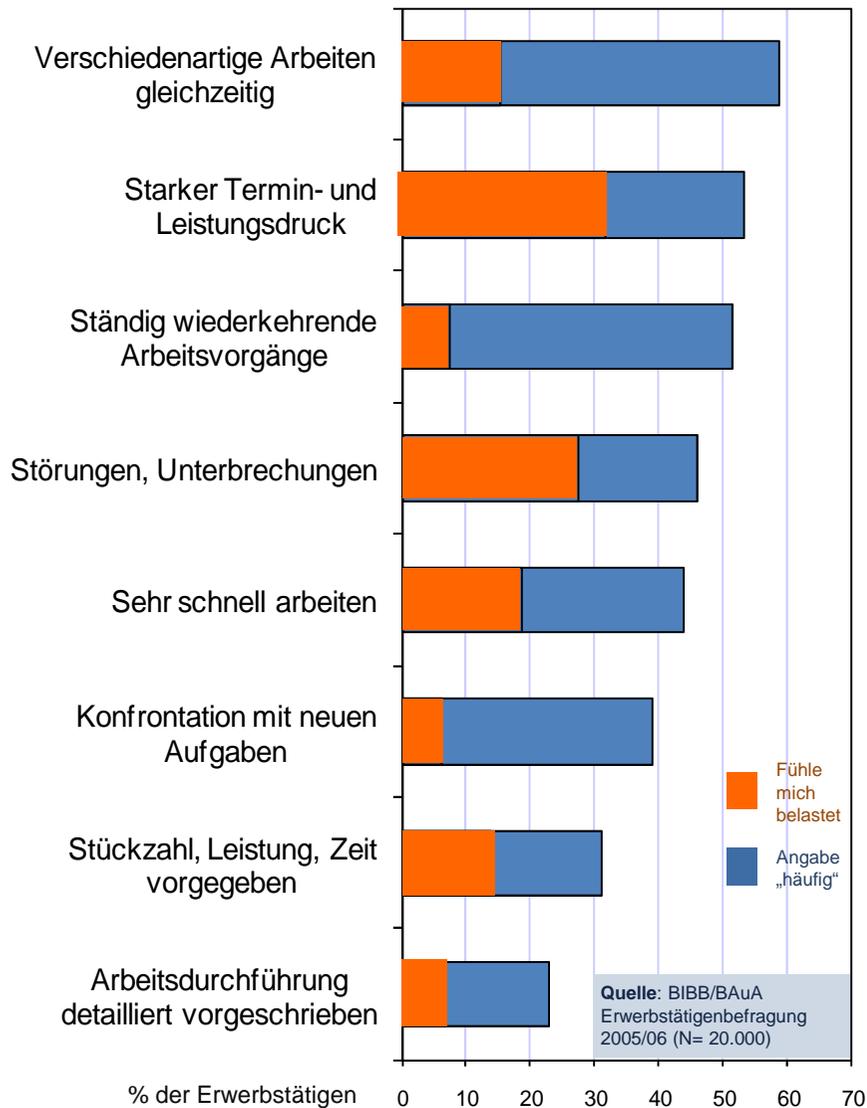
<b>UMWELT</b>	<p align="center"><b>Einflüsse der Situation auf die psychische Belastung</b></p> <p><b>Anforderung seitens der Aufgabe, z. B.</b> Daueraufmerksamkeit, Verantwortungsumfang, Aufgabeninhalt, Vorgaben (inhaltlich/zeitlich)</p> <p><b>Gesellschaftliche Faktoren, z. B.</b> wirtschaftliche Lage</p> <p><b>Arbeitsumgebung, z. B.</b> Beleuchtung, Klima, Lärm</p> <p><b>Soziale Faktoren, z. B.</b> Betriebsklima, Führung</p>	<b>URSACHEN</b>
	<b>PERSON</b>	
		<p align="center"><b>Auswirkungen auf die psychische Beanspruchung</b></p> <p><b>Beeinträchtigende Effekte</b> Psychische Ermüdung, Monotonie, psychische Sättigung, Stress</p> <p><b>Anregungseffekte</b> Aufwärmeeffekt, Aktivierung</p> <p><b>Andere Wirkungen</b> Übungseffekte, Gesundheit, Motivation, Arbeitszufriedenheit</p>

## Psychische Belastung

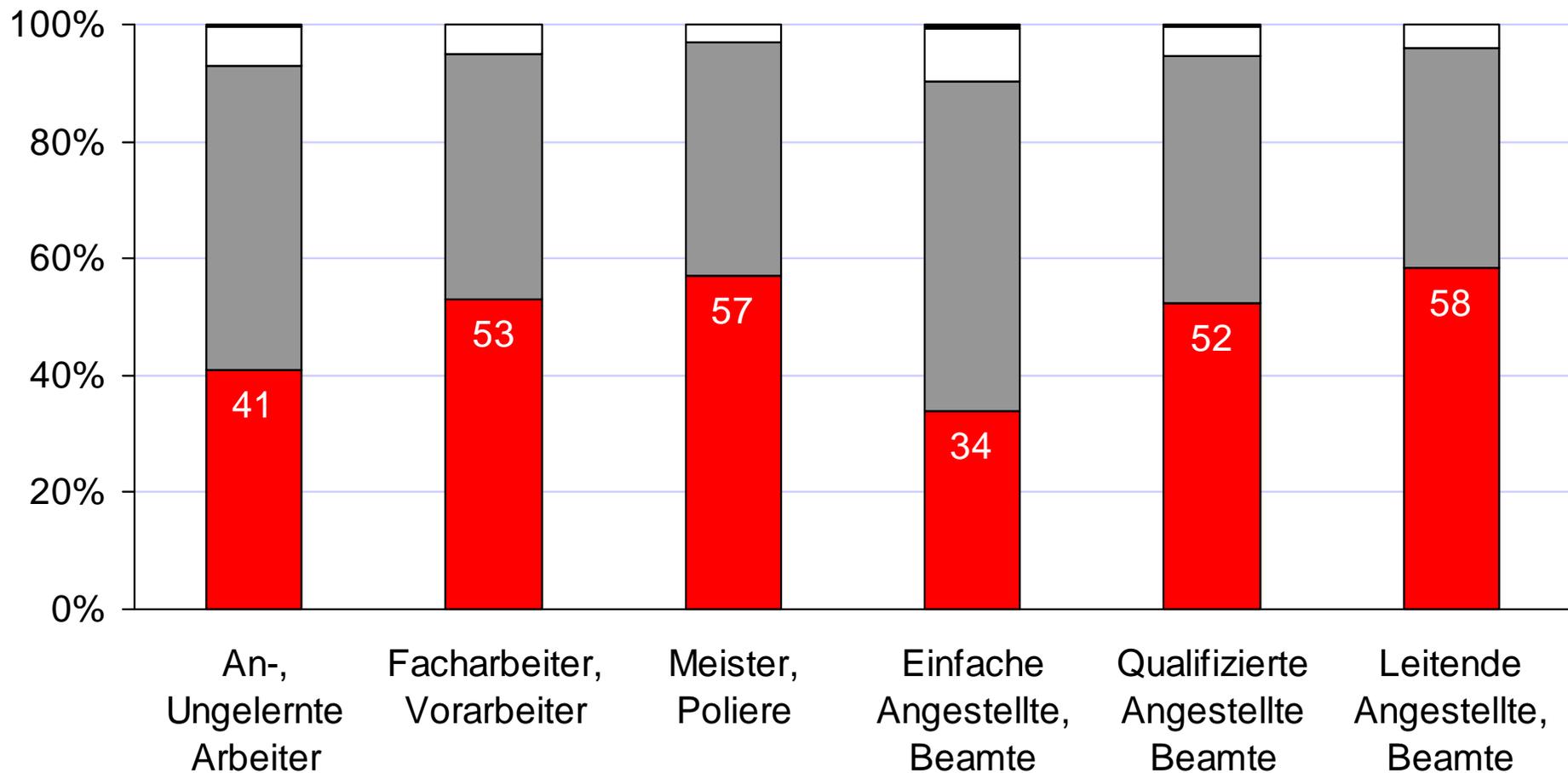
Weitere Konzepte/Modelle:

- Person-Environment-Fit Modell
- Regulationsbehinderungen (Leitner)
- Demand/Control-Modell (Karasek)
- Gratifikationskrisen (Siegrist)
- Widersprüchliche Anforderungen (Moldaschl)
- Transaktionales Stressmodell (Lazarus)

# Psychische Belastungsfaktoren im Überblick



## Stress und Arbeitsdruck in den letzten 2 Jahren



■ Zugunommen ■ Gleich geblieben □ Abgenommen ■ k.A.

Quelle: BIBB/BAuA-  
Erwerbstätigenbefragung 2005/6  
(eigene Auswertung) N=20.000

# Psychische Belastung: neue Arbeitsformen

Flexibilisierungsbereich (Richter 2009)		
Beschäftigungsverhältnis	Ort	Zeit
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teilzeitarbeit                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informationsdefizite</li> <li>- soziale Isolierung</li> <li>- weniger PE</li> </ul> </li> <li>- befristete Beschäftigung                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- unsichere Zukunft</li> <li>- hoher Leistungsdruck</li> </ul> </li> <li>- geringfügige Beschäftigung                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- finanzieller Druck</li> <li>- soziale Isolierung</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Telearbeit                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gefahr der Entgrenzung</li> <li>- soziale Isolierung</li> <li>- höherer Leistungsdruck</li> <li>- Informationsdefizite</li> </ul> </li> <li>- virtuelle Teamarbeit                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- soziale Isolierung</li> <li>- höherer Leistungsdruck</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Call Center                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Schichtarbeit, Arbeiten am Wochenende und an Feiertagen</li> <li>- emotionale Belastung</li> <li>- einseitige Tätigkeit</li> </ul> </li> <li>- Arbeiten auf Abruf                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entgrenzung</li> <li>- eingeschränkte Erholzeiten</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leiharbeit: schlechtere Bezahlung, ständig wechselnder Arbeitsort, schlechtes Image, höhere Belastungen, schlechtere Arbeitsbedingungen, schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Familie, geringer sozialer Rückenhalt, kommunikative und emotionale Belastung</li> <li>- Doppeljobber: zeitliche Koordinierung, keine Absicherung im Krankheitsfall, Belastung durch einseitige Arbeitsinhalte und ungünstige Rahmenbedingungen</li> <li>- Projektarbeit: hohe Verantwortung, Leistungsdruck, Konkurrenzdruck, Entgrenzung</li> </ul>		

Arbeitsplatzunsicherheit

## 4. Welche Folgen haben psychische Belastungen?

Gabriele Richter  
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

# Folgen psychischer Belastungen

bei neuen Arbeitsformen:

- Fehlbeanspruchungsfolgen, wie Stress, psychische Sättigung
- psychosomatische Beschwerden
- Burnout
- mehr Unfälle
- finanzielle Sorgen und Minderwertigkeitsgefühle
- Enttäuschung, Unzufriedenheit
- z.T. Gefahr der Arbeitssucht
- Vernachlässigung der eigenen Prävention
- Arbeitsplatzunsicherheit

## Flexibel Beschäftigte sehen skeptischer in die Zukunft

Ich bin abgesichert...

momentan:	sagen von:	
	allen Befragten	flexibel* Beschäftigten
gegen Krankheit	79,0 %	67,8 %
gegen Arbeitslosigkeit	60,9 %	54,0 %
in der Zukunft:		
gegen Krankheit	66,1 %	53,8 %
gegen Arbeitslosigkeit	48,9 %	36,5 %
im Alter	56,3 %	45,7 %

\*flexibel oder unregelmäßig Beschäftigte



Quelle: Ostner/Kühnel/Ebert, Repräsentative Telefonumfrage 2.000 Haushalte, 2004 | © Hans-Böckler-Stiftung 2005

(siehe auch Seifert, 2010)

# Folgen psychischer Belastungen

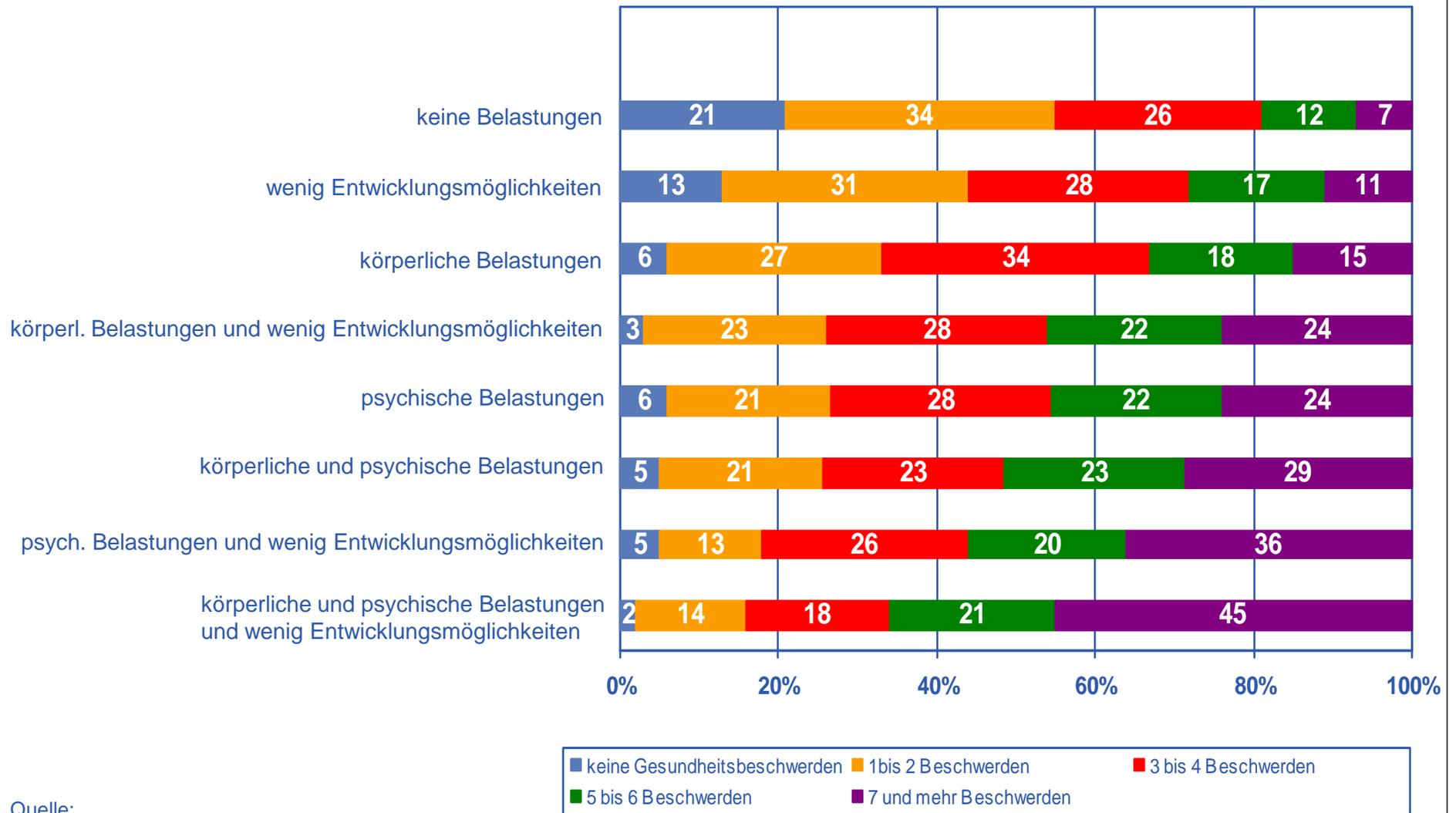
Arbeitsplatzunsicherheit: 2,5 x höheres Risiko schlechterer Gesundheit

Folgen von Arbeitsplatzverlust, z.B.

- Erleben von Stress, Depressionen und Angst
- kardiovaskuläre Probleme, Adipositas
- Verschreibung von Psychopharmaka steigt
- Veränderungen im Gesundheitsverhalten: Medikamentenmissbrauch, schlechtere Ernährungsgewohnheiten, mangelnde körperliche Betätigung
- Selbstbewusstsein sinkt, emotionale Instabilität nehmen zu

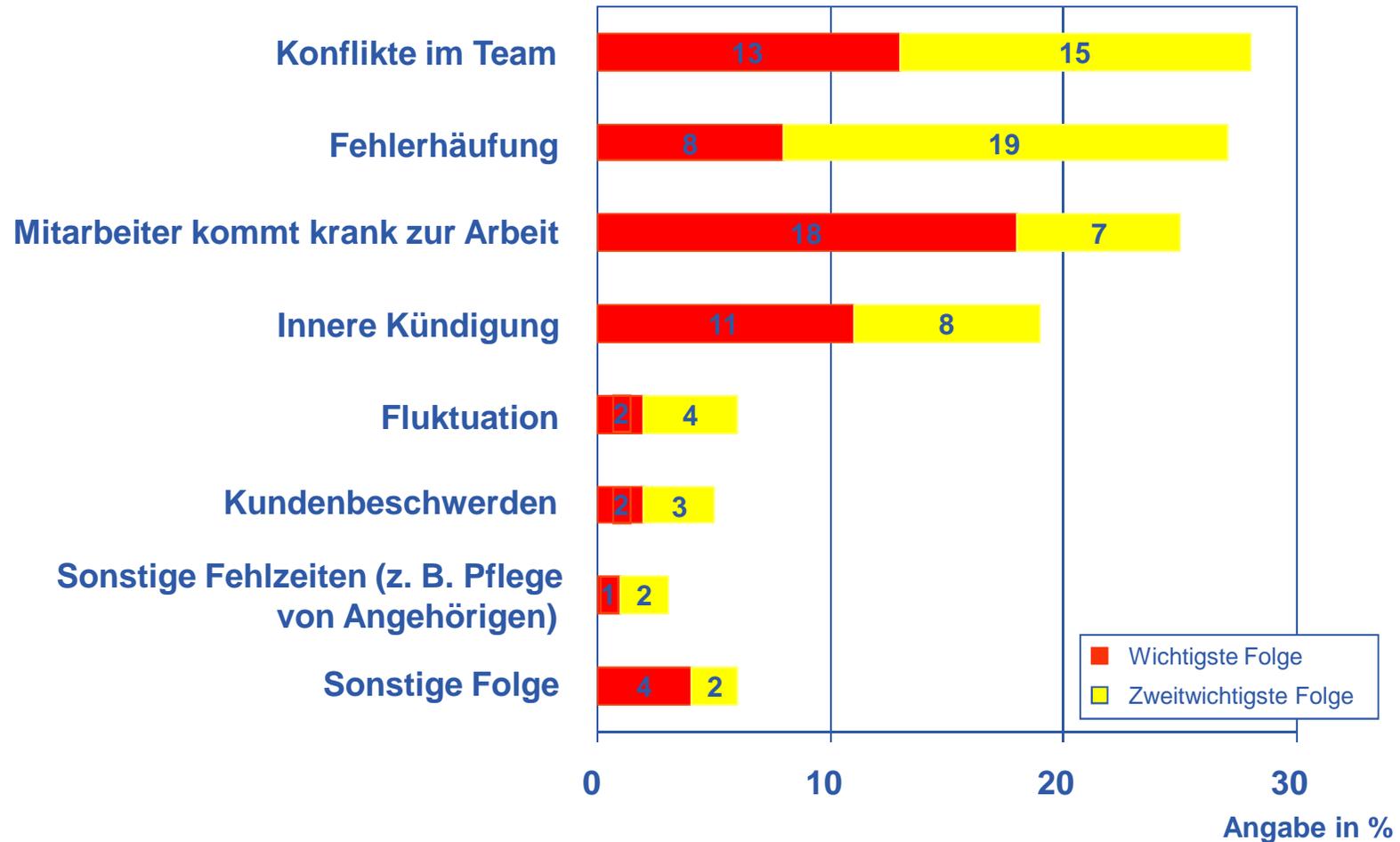
Quelle: HIREs-Bericht 2009

# Arbeitsbelastungen im bisherigen Erwerbsleben und Gesundheitsbeschwerden



# Folgen psychischer Beanspruchung

Was denken Sie, ist die häufigste Folge psychischer Beanspruchung in Ihrem Unternehmen? (n = 205)



Quelle:  
DGFP Studie: Psychische Beanspruchung von Mitarbeitern und Führungskräften (2011)

# Projekt F2262: Ermittlung zentraler Auswahlkriterien für Instrumente zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen



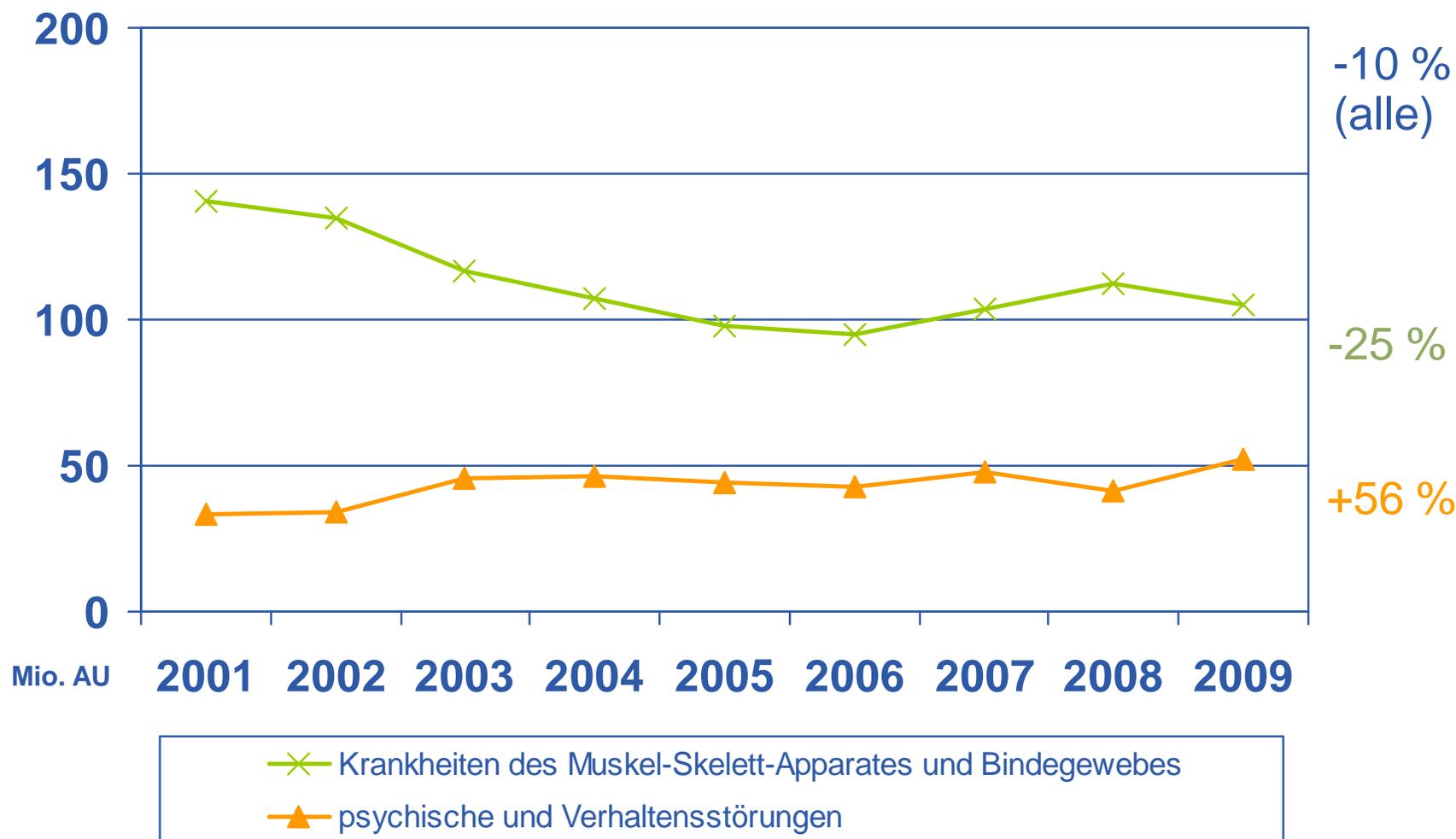
## Arbeitsmerkmale (Rau, 2. Zwischenbericht, 01/11)

## Gesundheitsbeeinträchtigungen

Job-demand-control-Model	Arbeitsmerkmale	Gesundheitsbeeinträchtigungen
Job-demand-control-Model	Hohe Arbeitsintensität ( <i>demand</i> )	Kardiovaskuläre Erkrankungen, Depressionen, Angsterkrankungen Erste Hinweise auf Zusammenhänge mit: Rheuma, Diabetes, Panik
	Geringer Tätigkeitsspielraum ( <i>control</i> )	Kardiovaskuläre Erkrankungen, Depressionen, Angsterkrankungen Erste Hinweise auf Zusammenhänge mit: Rheuma, Diabetes
	High strain ( <i>Kombination aus hoher Arbeitsintensität und geringem Tätigkeitsspielraum</i> )	Kardiovaskuläre Erkrankungen, Depressionen, Angsterkrankungen Erste Hinweise auf Zusammenhänge mit: Rheuma, Diabetes
	Iso strain ( <i>Kombination aus hoher Arbeitsintensität, geringem Tätigkeitsspielraum und niedriger sozialer Unterstützung</i> )	Kardiovaskuläre Erkrankungen
Effort-reward-imbalance-Model	Hohe Arbeitsanforderungen ( <i>effort</i> )	Kardiovaskuläre Erkrankungen, Depressionen, Angsterkrankungen Erste Hinweise auf Zusammenhänge mit: Panik
	Niedrige berufliche Anerkennung ( <i>reward</i> )	Kardiovaskuläre Erkrankungen, Depressionen, Angsterkrankungen Erste Hinweise auf Zusammenhänge mit: Schilddrüsenerkrankungen, Rheuma, Panik, Diabetes
	High-effort-low-reward ( <i>hohe Arbeitsanforderungen bei gleichzeitig niedriger Anerkennung dieser Leistung</i> )	Kardiovaskuläre Erkrankungen, Depressionen, Angsterkrankungen

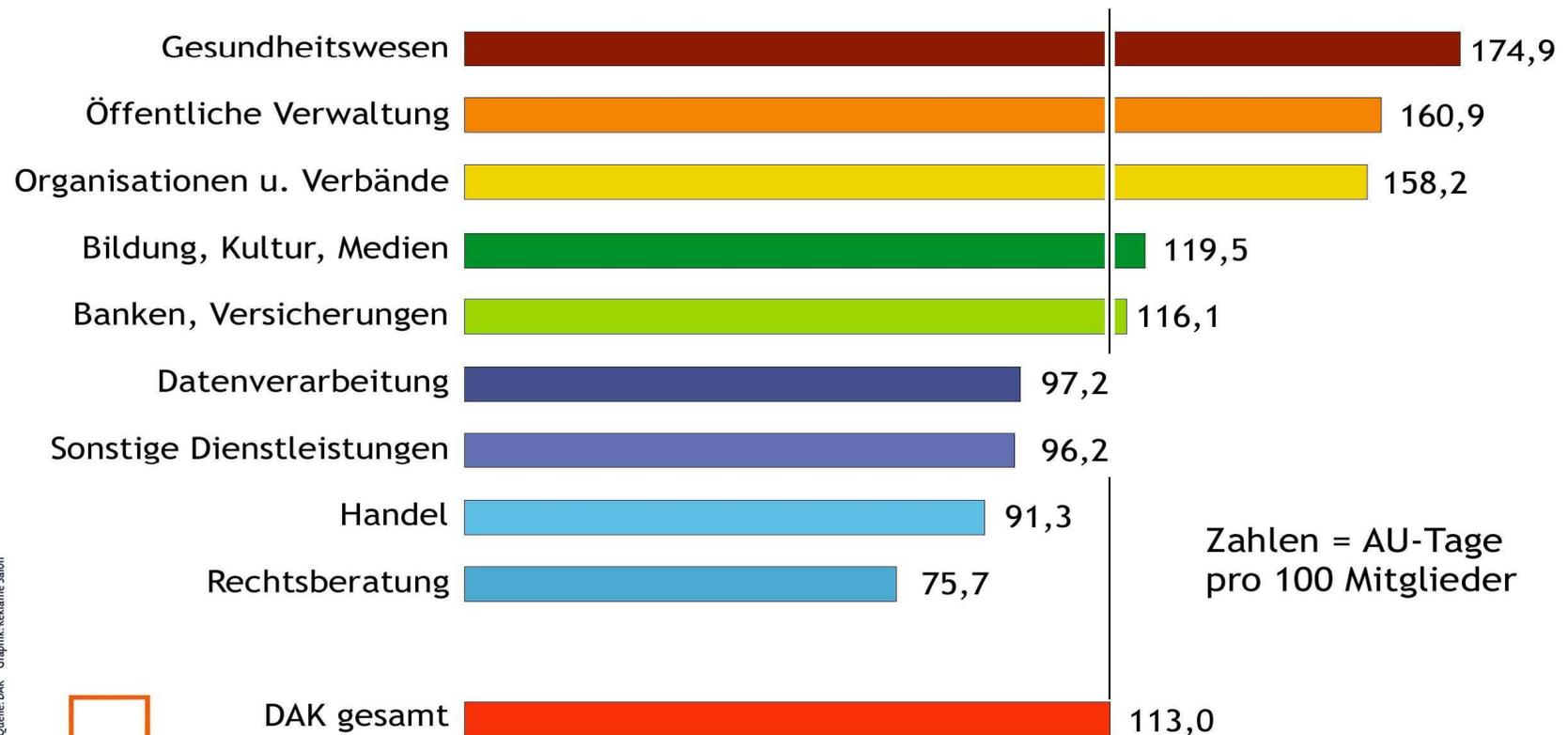
Grün = Durch Metaanalysen belegt; Blau = Durch Reviews belegt; Blau = Durch erste Originalstudien belegt; Orange = In Re-Datenanalyse bestätigt

## Perspektive psychische Störungen: AU-Tage



# Psychische Erkrankungen: Trend

## Psychische Erkrankungen nach Branchen



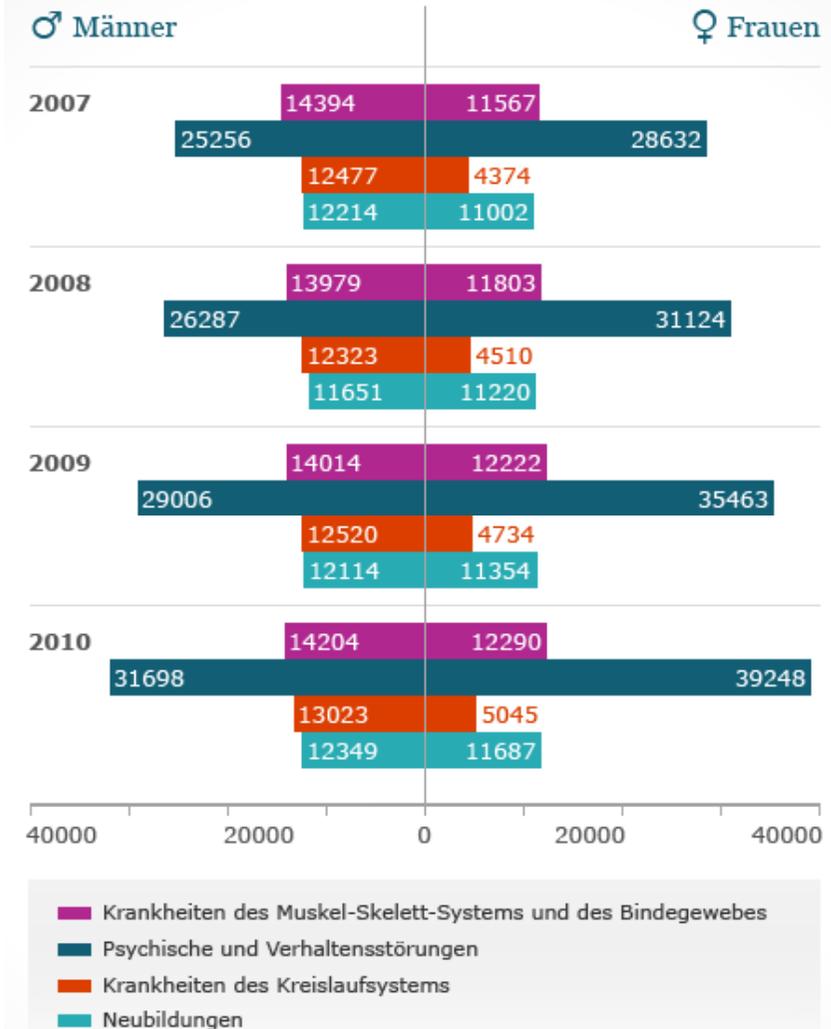
Quelle: DAK Graphik: Reklame Salon



Quelle: DAK-Gesundheitsreport 2005

# Frühverrentungen

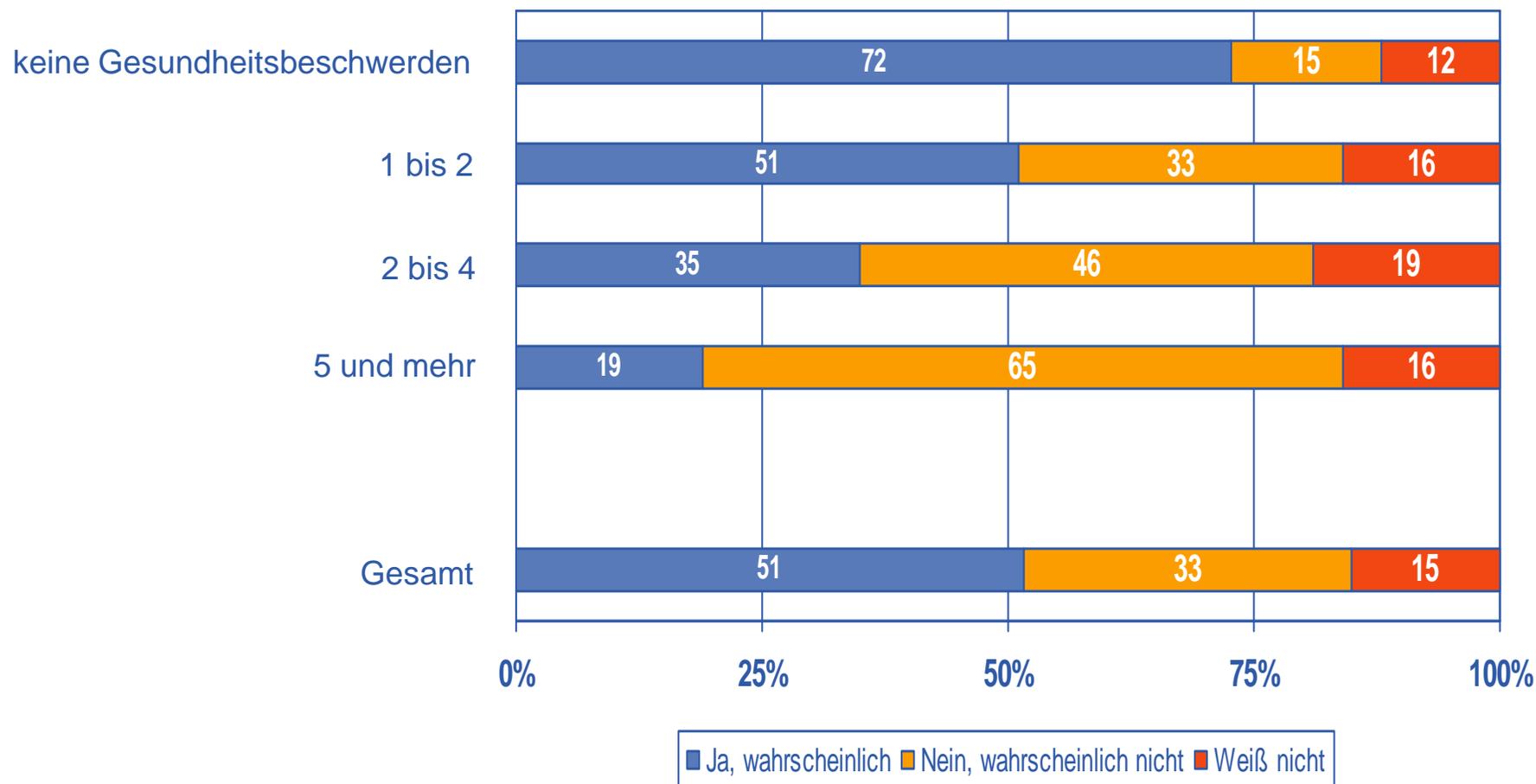
Rentenzugänge wegen verminderter Erwerbsfähigkeit  
nach Diagnosegruppen – von 2007 bis 2010



Quelle: DRV

## Subjektive Einschätzung der Arbeitsfähigkeit in der gegenwärtigen Tätigkeit bis zum Rentenalter nach Gesundheitsbeschwerden\*

\* Berücksichtigt werden nur Gesundheitsbeschwerden die mindestens drei Mal pro Woche auftreten



Quelle:  
INIFES eigene Darstellung und Berechnungen aus dem DGB-Index 2009

## 5. Wie können psychische Belastungen erkannt werden?

Gabriele Richter  
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

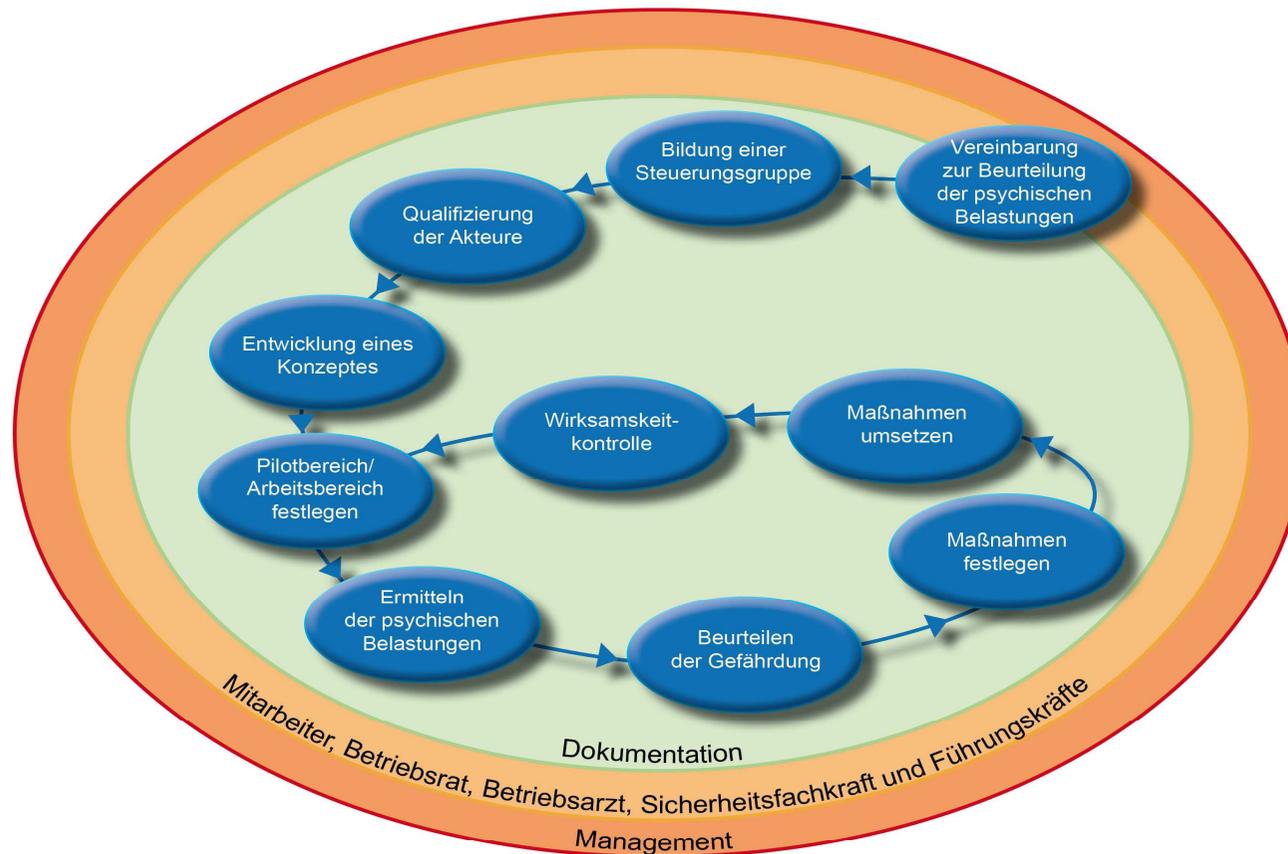
# Erfassung psychischer Belastungen im Betrieb

## Untersuchungsgegenstände

1. Belastung (Arbeitstätigkeit, Arbeitsplatz, Führungsverhalten, ...)
2. Beanspruchung (positiv: Aktivierung, Weiterlernen oder negativ: Erleben von Stress, psychische Ermüdung, Monotonie, ...)
3. Auswirkungen: mittel- und langfristige Folgen der Beanspruchung (psychosomatische Beschwerden, arbeitsbedingte Erkrankungen, Unfälle, ...)



# Gefährdungsbeurteilung: Prozessschritte



Quelle: Integration psychischer Belastung in die GB

## Erfassung psychischer Belastungen im Betrieb



<b>1. Planung und Vorbereitung</b>	<input type="checkbox"/> Planung des gesamten Zyklus <input type="checkbox"/> Vereinbarungen mit dem Management <input type="checkbox"/> Einrichtung einer Lenkungsgruppe <input type="checkbox"/> Auswahl des/der Instrumente
<b>2. Durchführung und Auswertung</b>	<input type="checkbox"/> Eingrenzung des Erhebungsbereiches <input type="checkbox"/> vertrauensbildende Maßnahmen <input type="checkbox"/> Beteiligung sicherstellen <input type="checkbox"/> Auswertung organisieren
<b>3. Rückmeldung und Diskussion</b>	<input type="checkbox"/> Präsentation der Ergebnisse vor Management <input type="checkbox"/> Präsentation der Ergebnisse vor der Belegschaft oder in kleinen Gruppen <input type="checkbox"/> nicht nur Defizite, sondern auch positive Aspekte aufzählen
<b>4. Erarbeitung und Umsetzung von Maßnahmen</b>	<input type="checkbox"/> Bewertung der Ergebnisse, Rangreihenfolge bilden <input type="checkbox"/> Veränderungsideen entwickeln <input type="checkbox"/> Management: Entscheidungen für umsetzungsfähige Maßnahmen begründen <input type="checkbox"/> Wirksamkeit überprüfen

Quelle: Richter, Friesenbichler und Vanis (2006)

# Toolboxversion 1.2 - Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen

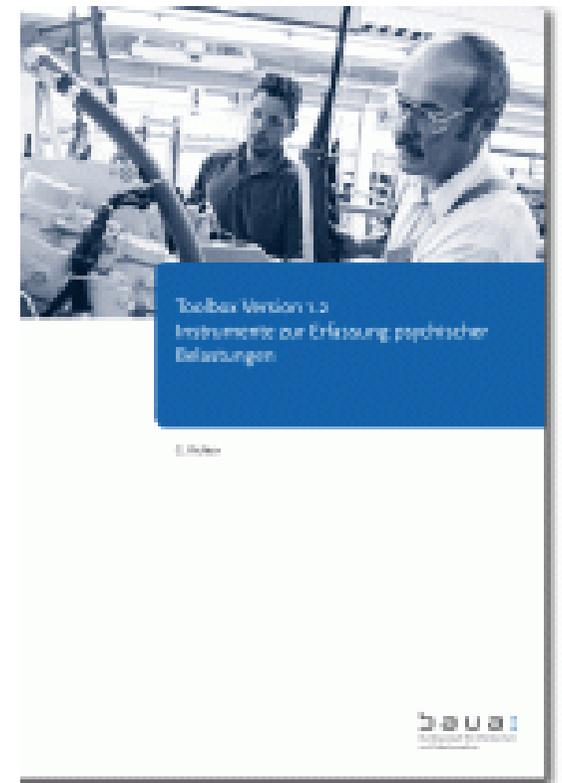
## Inhalte

- Kurzbeschreibungen von 97 Instrumenten
- Übersichtstabellen
- Instrumenten- und Autorenverzeichnis
- Glossar

## Angebote

- Systematisierung von Instrumenten
- Beschreibung des methodischen Vorgehens
- Unterstützung bei der Auswahl von Instrumenten mit Dokumentationshilfe
- Vertiefung der Kenntnisse zum Thema „Psychische Belastung“

(Richter, 2010)



# BAuA-Instrumente

## ☞ orientierende Stufe

*Befragungs- und Beobachtungsverfahren*

**ChEF** - Checklisten zur Erfassung der Fehlbeanspruchungsfolgen

## ☞ Screening Stufe

*Beobachtungsverfahren*

**SIGMA** - Screening Instrument zur Bewertung und Gestaltung  
menschengerechter Arbeitstätigkeiten

*Befragungsverfahren (zusätzlich: Beobachtung, Gruppendiskussion)*

**BASA** - Psychologische Bewertung von Arbeitstätigkeiten -  
Screening für Arbeitsplatzinhaber

Adresse: [www.baua.de](http://www.baua.de) (unter Hilfen für die Praxis)

# Checklisten zur Erfassung der Fehlbeanspruchungsfolgen - ChEF

- **Ausgangspunkt**
  - Richtliniensetzung der EU
  - Umsetzung in Deutsches Recht
- **Ziele**
  - Erfassung Fehlbeanspruchungsfolgen
  - Bewertung psychischer Belastungen
  - Unterstützung der Gefährdungsbeurteilung
  - Erkennen von Schwachstellen und Schwerpunktbereichen
- **Einsatzvarianten**
  - schriftliche, anonyme Befragung der MitarbeiterInnen (Selbstbild)
  - schriftliche oder mündliche Befragung der Vorgesetzten, des Betriebsarztes, der SIFA, der Personalvertretungen (Fremdbild 1)
  - Beobachtung von Experten (Fremdbild 2)

# Checklisten zur Erfassung der Fehlbeanspruchungsfolgen - ChEF

- **vier Checklisten:**  
Stress, psychische Ermüdung\*, Monotonie\*, psychische Sättigung\*  
(\*ISO 10075-Teil 1)
- **je Checkliste**
  - Definition
  - Tätigkeitsmerkmale
  - Erlebens- und Verhaltensmerkmale
  - sonstige Einflüsse, z. B. aus der Arbeitsumgebung
  - offene Fragen
- **Einstufung**  
nur vorhandene Merkmale werden angekreuzt
- **Auswertungsmöglichkeiten**
  - Häufigkeit je Merkmal in Gruppe
  - für KMU: Summenwerte je Checkliste
  - für statistische Zwecke: Summenwerte für einzelne Abschnitte

# Checklisten zur Erfassung der Fehlbeanspruchungsfolgen

Arbeitsbereich/Berufsgruppe: \_\_\_\_\_

Arbeitstätigkeit: \_\_\_\_\_

## Checkliste 1: Stress

**Stress ...** Konflikt zwischen den Anforderungen der Arbeitsaufgaben und dem Leistungsvermögen, der als bedrohlich, kritisch und unausweichlich erlebt wird. Der Beschäftigte sieht sich unter dem Druck von Aufgaben, die er seiner Einschätzung nach nicht hinreichend bewältigen kann.

In der Liste sind Merkmale enthalten, die das Erleben von Stress bei der Arbeit kennzeichnen. Treffen diese für Ihre Arbeit zu?

Hinweis: Merkmale 8-13 entfallen bei Fremdeinschätzung.

### Bei der Arbeit

- |                                                                                                                            |                                                                                                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 Habe ich zu hohe Verantwortung                                                                  | <input type="checkbox"/> 8 Übersehe oder übergehe ich überdurchschnittlich häufig Informationen |
| <input type="checkbox"/> 2 Kommen Termin- oder Zeitdruck häufig vor                                                        | <input type="checkbox"/> 9 Habe ich das Gefühl, dass ich die Übersicht verliere                 |
| <input type="checkbox"/> 3 Gibt es häufig Störungen oder Unterbrechungen                                                   | <input type="checkbox"/> 10 Mache ich häufig Fehler                                             |
| <input type="checkbox"/> 4 Gelten enge Vorgaben für die Ausführung meiner Arbeit                                           | <input type="checkbox"/> 11 Bin ich mir unsicher, ob ich alles richtig mache                    |
| <input type="checkbox"/> 5 Treffe ich Entscheidungen ohne ausreichende Informationen und unzureichende Entscheidungshilfen | <input type="checkbox"/> 12 Bin ich unruhig und nervös                                          |
| <input type="checkbox"/> 6 Gibt es widersprüchliche Anforderungen, z.B. Konflikte zwischen Termineinhaltung und Qualität   | <input type="checkbox"/> 13 Habe ich Angst, dass ich meine Arbeit nicht schaffe                 |
| <input type="checkbox"/> 7 Werde ich zu wenig von meinen Kollegen und Vorgesetzten unterstützt                             | Liegen zusätzlich andere Einflüsse vor, z.B.                                                    |
|                                                                                                                            | <input type="checkbox"/> 14 Soziale Spannungen                                                  |
|                                                                                                                            | <input type="checkbox"/> 15 Ist häufig zu wenig Personal da                                     |
|                                                                                                                            | <input type="checkbox"/> 16 Ist die Zukunft meiner Arbeit oder des Betriebes unsicher           |

Welche Merkmale könnten für Ihre Arbeit ebenso zutreffen?

\_\_\_\_\_

Worauf würden Sie bezüglich Ihrer Arbeit zusätzlich hinweisen?

\_\_\_\_\_

# Checklisten zur Erfassung der Fehlbeanspruchungsfolgen - ChEF

Arbeitsbereich/Berufsgruppen:\*) Fließband

Arbeitstätigkeit:\*) Verpackung

## Checkliste1: Stress

Einschätzung

Merkmal	Selbst/Anzahl	%	Fremd/Anzahl	%
1	2	13,3	-	-
<b>2</b>	<b>11</b>	<b>73,3</b>	<b>2</b>	<b>66,7</b>
<b>3</b>	<b>10</b>	<b>66,7</b>	<b>2</b>	<b>66,7</b>
<b>4</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>
5	-	-	-	-
6	-	-	-	-
7	8	53,3	1	33,3
8	3	20,0		
9	2	13,3		
10	-	-		
11	-	-		
12	5	33,3		
13	4	26,7		
14	5	33,3	1	33,3
15	2	13,3	-	-
16	6	40,0	-	-

### Anzahl der gewerteten Checklisten

Selbsteinschätzung: 15

Fremdeinschätzung: 3

Tragen Sie bei den einzelnen Merkmalen ein, wie oft sie angekreuzt wurden und vergleichen Sie gegebenenfalls die Selbst- und Fremdeinschätzung.

Quelle:

Richter, Friesenbichler, Vanis (2006): Psychische Gesundheit – Teil 4

IVSS:

<http://www.issa.int/ger/Resources/Resources/Mental-Workload/%28language%29/ger-DE>

# Checklisten zur Erfassung der Fehlbeanspruchungsfolgen - ChEF

## ⇒ Auswertung für Betriebe $N \leq 10$

Je Checkliste werden die angekreuzten Merkmale (ohne Merkmale des Erlebens, der Leistung und des Verhaltens) addiert. Mögliche Handlungserfordernisse ergeben sich aus folgender Übersicht:

kein Risiko	erhöhtes Risiko	hohes Risiko
Handlungsbedarf bei einzelnen Merkmalen	Gestaltung empfohlen	Gestaltung dringend erforderlich
1 bis 3 Merkmale angekreuzt	4 bis 6 Merkmale angekreuzt	7 bis 10 Merkmale angekreuzt

## ⇒ Auswertung für Betriebe $N > 10$ (Befragung)

Mögliche Handlungserfordernisse ergeben sich aus der anonymisierten Urteilerübereinstimmung innerhalb einer Arbeitsgruppe je Merkmal einer Checkliste:

kein Risiko	erhöhtes Risiko	hohes Risiko
Handlungsbedarf bei einzelnen Merkmalen	Gestaltung empfohlen	Gestaltung dringend erforderlich
0 bis 33 %	34 bis 66 %	67 bis 100 %

# Das Verfahren BASA

Psychologische **B**ewertung von **A**rbeitsbedingungen - **S**creening für **A**rbeitsplatzinhaber - **BASA**

## *I. Ergonomie*

1. Körperhaltung
2. Arbeitsplatzmaße
3. Arbeitsumgebung
4. Unfälle
5. Erkrankungen
6. Fehler
7. Persönliche Schutzausrüstung (PSA)

## *II. Technik*

8. Arbeits- und Hilfsmittel
9. Maschinen und Geräte
10. Sicherheitsvorrichtungen
11. Stellteile
12. Signalgeber
13. Bildschirm
14. Software

## *III. Organisation*

15. Arbeitszeit
16. Unterbrechungen
17. Arbeitsort
18. Personalwirtschaft
19. Vorgesetzte
20. Soziale Beziehungen
21. Unterweisung

Quelle: Richter, G., Fb 909, Schriftenreihe der BAuA, 2001

# Das Verfahren BASA

## Ergebnisse

### ⇒ Maßnahmen des Arbeitsschutzes:

- Gestaltungsbedarf
- Qualifizierung
- Expertenanalyse

in allen drei Bereichen:  
Ergonomie, Technik,  
Organisation

### ⇒ Ressourcen positive Einflussgrößen

### ⇒ Falschantworten

## Antwortformate

**Spalte A:** trifft zu, trifft nicht zu

**Spalte B:** Das finde ich  
schlecht, weder/noch, gut

## Datenerhebung

- ⇒ anonyme schriftliche  
Mitarbeiterbefragung
- ⇒ Beobachtungsversion
- ⇒ Gruppendiskussion im Gesundheits-  
oder Sicherheitszirkel
- ⇒ Einzelplatzbewertung: BASA-Single

## Datenauswertung

rechnergestützt

## Validierungsstudie: Walde, 2005

- **Ziele:** Bestimmung von

- **Reliabilität:** Beobachterübereinstimmung (BASA-Beobachtungsversion, Bv),  
Übereinstimmung d. Stelleninhaber (BASA-Mitarbeiterbefragung)  
Retest-Reliabilität (BASA-Mitarbeiterbefragung & Bv)
- **Validität:** Konstrukt- und Kriteriums-Validität

- **Stichprobe:**

- Verkehrsüberwachung im Ruhrgebiet
  - BASA-Mitarbeiterbefragung: N = 73 → Rücklaufquote: 90,1 %
  - BASA-Beobachtungsversion: N = 3

- **Methodik:**

- Reliabilität der Beobachtungsversion: zwei externe sowie ein interner Beobachter
- Konstrukt-Validität: REBA\_AS (Pohlandt & Schulze, 1997),  
SIGMA (Windel, Salewski-Renner, Hilgers & Zimolong, 1997)  
SALSA (Rimann & Udris, 1997)
- Kriteriums-Validität: FBL-R (Fahrenberg, 1994)
- Korrelations- und Regressionsanalysen

## Validierungsstudie: Walde, 2005

### Reliabilität:

	Inter-Rater-Reliabilität:	Retest-Reliabilität:
<b>Antwortformat A</b>	MA-Befragung: <b>hoch</b> Beobachtungs-V.: <b>hoch bis mittel</b>	<b>hoch bis sehr hoch</b>
<b>Antwortformat B</b>	Beide Versionen jeweils: <b>hoch bis mittel</b>	<b>hoch bis sehr hoch</b>

### Validität:

	Konstrukt-Validität:	Kriteriums-Validität:
<b>Mitarbeiter-befragung</b>	<b>signifikante Korrelationen</b> für Merkmalsgruppen v. SIGMA und SALSA, <b>kaum</b> jedoch zu REBA_AS	<b>mittlere Varianzaufklärung</b> zu Müdigkeit und Schmerzen (FBL-R)
<b>Beobachtungs-version</b>	<b>kaum signifikante Korrelationen</b> zu REBA_AS, SIGMA und SALSA	<b>hohe Varianzaufklärung</b> bei Schmerzen (FBL-R), <b>mittlere</b> bei Herz-Kreislauf-Beschwerden und Müdigkeit (FBL-R)

## Validierungsstudie: Gärtner, 2006

N=2.672	BASA-Untergruppen	BASA Subgruppen (Ergonomie, Technik, Organisation)
<b>Itemanalyse</b>	Überwiegend <b>mittlere</b> Itemschwierigkeiten und <b>akzeptable</b> Trennschärfen	Schwierigkeiten und Trennschärfen überwiegend <b>nicht akzeptabel</b>
<b>Reliabilität</b> Homogenität, Dimensionalität	<b>zum Teil gegeben</b> , Anforderungen der ISO 10075-3 an die Homogenität jedoch meist nicht erfüllt	<b>nicht akzeptabel</b>
<b>Faktorielle Validität</b>	<b>Struktur zum Teil bestätigt</b>	<b>keine Bestätigung</b>

### Empfehlungen:

- Überarbeitung der Itemzusammensetzung einiger Untergruppen: Aufgliederung oder Neuordnung
- Überarbeitung der Zusammenfassung der Untergruppen zu Subgruppen: Erhöhung der Subgruppen-Anzahl

### Bestätigung:

Konzept der Arbeitsbedingungen von Hacker (2005) für Substruktur von BASA

# BASA II

## Konsequenz: Umstrukturierung

### *Teil A: Arbeitsplatzbezogene Arbeitsbedingungen*

- A1 Körperhaltung
- A2 Arbeitsplatzmaße
- A3 Arbeits- und Hilfsmittel

### *Teil B: Arbeitsumweltbezogene Arbeitsbedingungen*

- B1 Arbeitsumgebung
- B2 Einwirkungen

### *Teil C: Allgemeine Arbeitsbedingungen*

- C1 Sicherheit
- C2 Gesundheit

### *Teil D: Organisatorische Arbeitsbedingungen*

- D1 Arbeitsorganisation
- D2 Arbeitszeit
- D3 Unterbrechungen
- D4 Fehler
- D 5 Arbeitsort

### *Teil E: Soziale Arbeitsbedingungen*

- E1 Vorgesetzte
- E2 Kollegen

### *Teil F: Personenbezogene Arbeitsbedingungen*

- F1 Qualifikation
- F2 Angst

### *Teil G: Tätigkeitsbezogene Arbeitsbedingungen*

- G1 Interaktion
- G2 Maschinen und Geräte
- G3 Sicherheitsvorrichtungen
- G4 Stellteile
- G5 Signalgeber
- G6 Persönliche Schutzausrüstung (PSA)
- G7 Bildschirm
- G8 Software

### *Teil H: Betriebsspezifische Arbeitsbedingungen*

- Beispiele:
- H1 Standorte
  - H2 Fusion

NEU

## Bisherige Studien (N=2.672)

Untersuchung (Untersucher)	Zeit- raum	N= 2.672	BASA_ MAB	REBA_ AS	SALSA	SIGMA	ChEF	SPA	ABI/ WAI	FBL
<b>ÖPNV</b> (Fritsche f.u.p., Gärtner)	03 - 04/ 2005	<b>142</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	-	<b>X</b>	-	-	-
<b>Produktion</b> (Geißler, arbeitsleben)	03 - 09/ 2004	<b>261</b>	<b>X</b>	-	-	-	-	-	<b>X</b>	<b>X</b>
<b>Öffentlicher Dienst</b> (Fritsche f.u.p., Walde)	10/ 2003- 01/ 2004	<b>73</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	-	-	-	<b>X</b>
<b>ÖPNV</b> (Geißler, Pleiss et al.)	09/20 03- 03/2004	<b>74</b>	<b>X</b>	-	-	-	-	-	<b>X</b>	<b>X</b>
<b>Orts- und zeitflexible Tätigkeiten</b> (Metz, Degener, Pitack)	2001- 2004	<b>153</b>	<b>X</b>	-	-	-	-	<b>X</b>	-	<b>X</b>
<b>Deutsche Telekom</b> (Geißler, arbeitsleben)	11-12/ 2002	<b>1.808</b>	<b>X</b>	-	<b>X</b>	-	-	-	-	<b>X</b>
<b>Einzelhandel</b> (Langmann, Österreich)	2003	<b>161</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	-	-	-	-	-

# Arbeitsbedingungen

Wechselwirkungen zwischen Arbeitsbedingungen (N≈2.500) unterschiedlich, z.B.

- schweres Heben und Tragen korr. pos. mit Unfällen & Erkrankungen (Merkmale), fehlende körperliche Abwechslung korr. neg. mit Unfällen und pos. mit Erkrankungen
- körperlich schwere Arbeit korr. pos. mit ungünstigen Arbeitsumgebungsbedingungen, wie Lärm, Staub usw., häufigem Arbeitsplatzwechsel, Schichtarbeit und ungünstiger Pausenregelungen
- die Gestaltung der Stellteile (N≈800) korr. nur mit der Arbeitsplatzgestaltung, den Sicherheitsvorrichtungen, den Signalgebern und der PSA
- Unterbrechungen durch Kollegen bei fehlender körperlicher Abwechslung keinen Einfluss, bei körperlich schwerer Arbeit korr. sie negativ
- ungünstiges Verhältnis zum Vorgesetzten: alles ungünstig
- ähnlich: wenn Arbeitsort ständig wechselt (Flexibilisierung?!) (Richter 2010)

## Arbeitsaufgabengestaltung

SALSA-Skalen (N≈2.000)	BASA: Unfall erleiden	Bedingungen, die krank machen
Ganzheitlichkeit	-	-,109**
Verantwortung	-	-
Überforderung (qual.+quant.)	-	,155**
Unterforderung (qual.)	-	,126**
Umgebungsbedingungen	,186**	,048*
Aufgabenvielfalt	-,069**	-,134**
Qualifikationspotential	-	-,132**
Tätigkeitsspielraum	-,084**	-,187**
Partizipation	-,192**	-,161**
pers. Gestaltungsmöglichkeit.	-,117**	-,098**
Spielraum für pers. Dinge	-,145**	-,111**
pos. Sozialklima	-,088**	-,153*
pos. Vorgesetzte	-,115**	-,174**
soz. Unterst. Vorgesetzte	-,141**	-,096**
soz. Unterst. Kollegen	-	-,061**

\* p = ,05

\*\* p = ,01

## Arbeitsbedingungen & Beanspruchung, ABI

ChEF-Σ (N≈100)	BASA: Unfall erleiden	Bedingungen, die krank machen
Stress	-	,298**
psychische Ermüdung	,254**	,476**
Monotonie	,355**	,377**
psychische Sättigung	-	,346**

ABI-Σ (N≈250)	BASA: Unfall erleiden	Bedingungen, die krank machen
ABI-Wert	-	-,315**

\* p = ,05

\*\* p = ,01

## 6. Was kann gegen psychische Belastung getan werden?

Gabriele Richter  
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

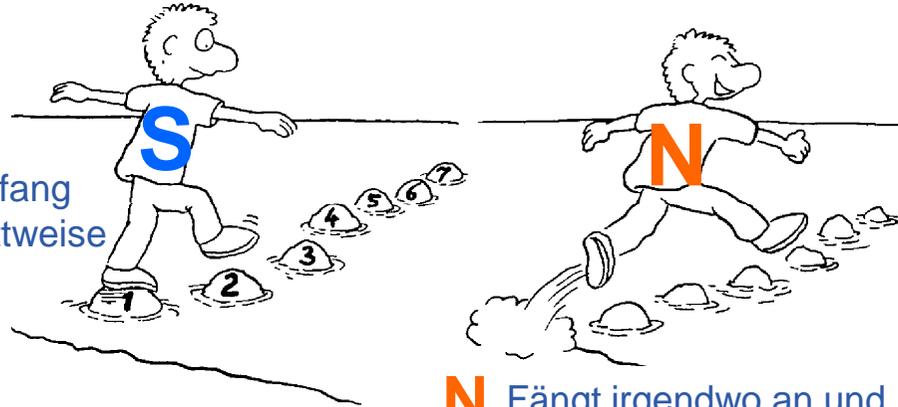
# Maßnahmen: Aufbau von Ressourcen

Verhältnis- und Verhaltensprävention/Organisations- und Personalentwicklung

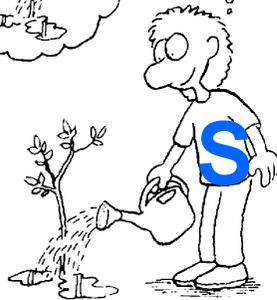
Äußere Ressourcen		Innere Ressourcen
organisationale	soziale	personale
<ul style="list-style-type: none"><li>- Aufgabenvielfalt</li><li>- Vollständige Tätigkeiten</li><li>- Partizipationsmöglichkeiten</li><li>- sichere Personalausstattung</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Positives Betriebsklima</li><li>- Mitarbeiterorientiertes Vorgesetztenverhalten</li><li>- Soziale Unterstützung</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Fachliche Kompetenzen</li><li>- soziale und kommunikative Kompetenzen</li><li>- Stressbewältigungskompetenzen</li><li>- Arbeitsplatzalter</li></ul>

# Maßnahme: Personalauswahl

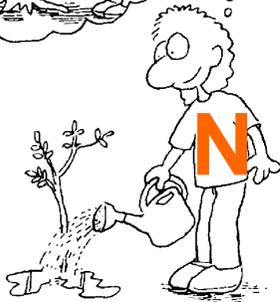
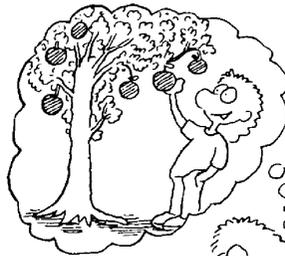
**S** Beginnt am Anfang  
und geht schrittweise  
vor



**N** Fängt irgendwo an und  
überspringt Schritte



**S** Lebt in der Gegenwart.  
Genießt, was da ist.



**N** Lebt in der Zukunft  
und macht sich  
Gedanken darüber,  
was sein könnte

Individuelle  
Leistungsvoraussetzungen:  
Denkstile, Bedürfnisse, ...

## Maßnahme: jeder selbst

Einstellungen ändern &  
Selbstreflexion

- Positive Gedanken
- Perfektionismusstreben
- Wertigkeit der Arbeit
- eigene Grenzen erkennen
- soziale Kontakte/Netzwerke
- Hobbies pflegen

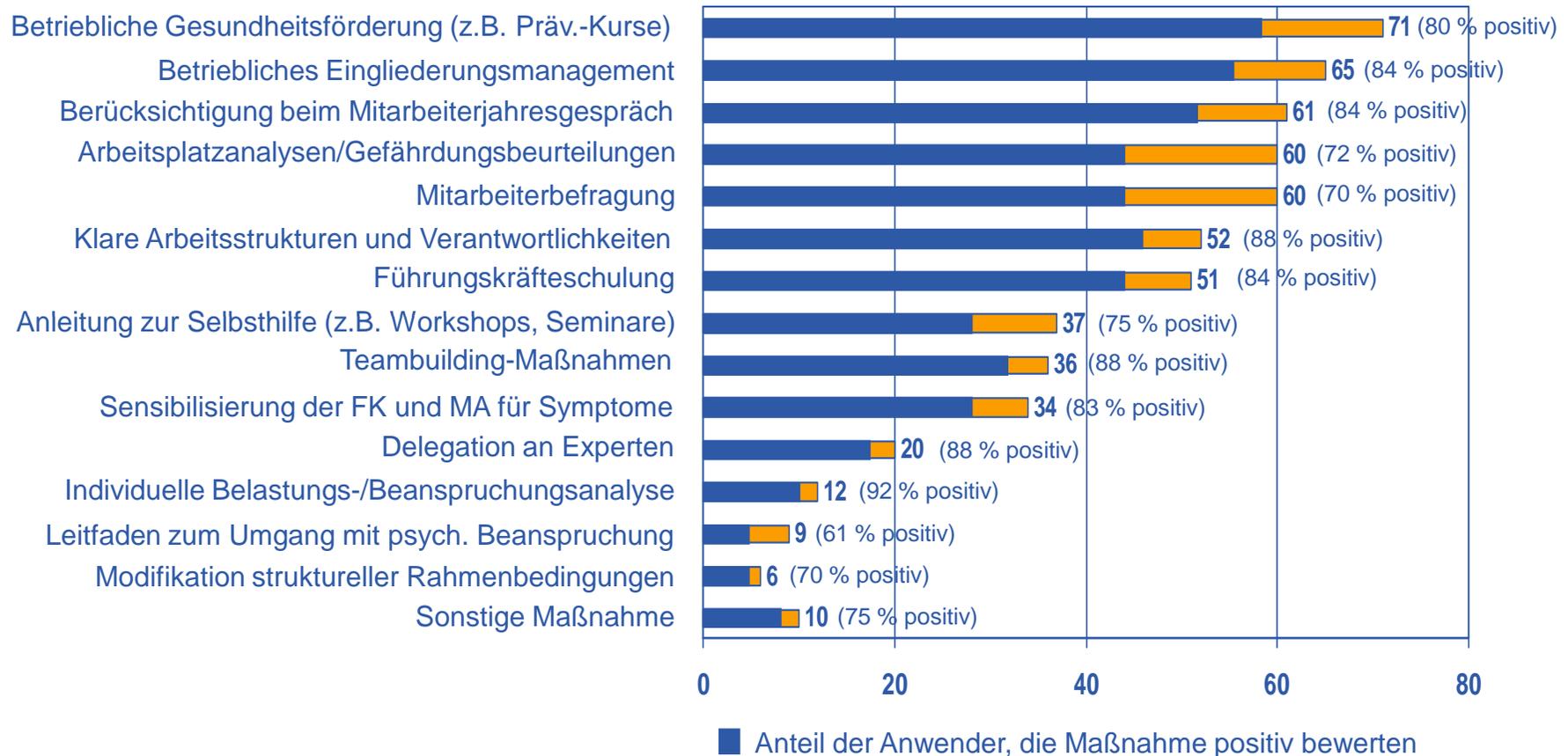
flankierend:

- Sport
- gesunde Ernährung



# Maßnahmen zum Umgang mit psychischer Beanspruchung

Welche Maßnahmen zur Prävention bzw. zum Umgang mit psychischer Beanspruchung setzt Ihr Unternehmen um? (n = 212)



Angabe in %

Quelle:

DGFP Studie: Psychische Beanspruchung von Mitarbeitern und Führungskräften (2011)

# Maßnahmen: Kosten-Nutzen-Analyse

Ergebnisse der Kosten-Nutzen-Analyse II mit Diskontsätzen und Evaluationskosten (Fritz, 2005)

Maßnahmen	Kosten	1 € bringt	Kosten 3%	1 € bringt	Kosten 5%	1 € bringt	K. mit Evaluation	1 € bringt
Arbeitsabläufe	Keine Kostenangabe							
Mitarbeiterinformationen	26.000	11,20	25.193	11,59	24.689	11,85	33.923	8,35
Schichtbesprechung	132.504	1,03	127.361	1,11	124.144	1,17	140.427	0,91
Zufriedenheitszirkel	25.453	8,02	25.027	8,17	24.756	8,27	33.376	5,88
COQ-Projekte	Keine Kostenangabe							
Weiterbildung	240.000	- 0,82	233.080	- 0,81	228.752	- 0,81	247.923	- 0,82
Umgebungseinfluss	Keine Kostenangabe							
Verb. Sozialräume	148.300	0,36	144.230	0,39	141.673	0,42	156.223	0,29
Mobiliar/Arbeitsmittel	111.500	6,35	107.273	6,64	104.626	6,84	119.423	5,87
Gesundheitsmaßnahme: Rückenschule	34.107	0,20	33.497	0,22	33.115	0,23	42.030	- 0,03
Führungsleitlinien	62.000	12,55	59.956	13,02	58.673	13,32	69.923	11,02
Arbeitssicherheit	54.000	18,31	52.271	18,95	51.192	19,37	61.923	15,84

## 7. Ausblick

Gabriele Richter  
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin



Arbeitstitel:  
Handbuch Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Laufzeit: 1. Oktober 2010 bis 30. September 2013

## Merkmale



- Projektbündel:  
Entwicklungs- und Forschungsanteile
- Kombination von  
eigenen und externen Leistungen
- Nutzung verschiedener methodischer Zugänge
- Teamarbeit, interdisziplinäres Projekt

# Ausgangssituation

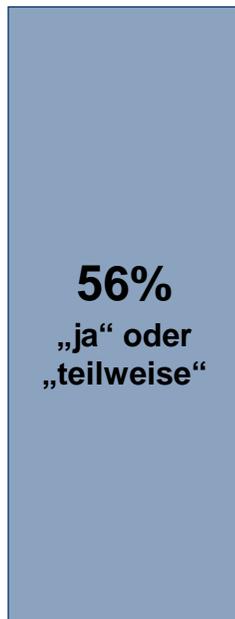


\*Ahlers (2010: 341): \*\*Sczesny u.a. (i.E.)

## PARGEMAWSI Betriebsrätebefragung 2008/2009 (n=1.700)\*

Betriebe mit Betriebsrat und  
mind. 20 Beschäftigten, die  
eine GB durchgeführt haben

insgesamt



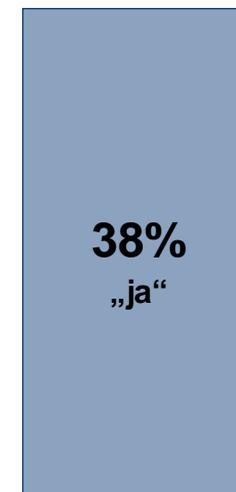
GB einschl.  
psychischer  
Belastungen



## F1913: Befragung von Inhaber/innen von Kleinbetrieben im Jahr 2010 (n=1.000)\*\*

Kleinst- und Kleinbetriebe mit  
max. 49 Beschäftigten, die  
eine GB durchgeführt haben

insgesamt



GB einschl.  
psychischer  
Belastungen

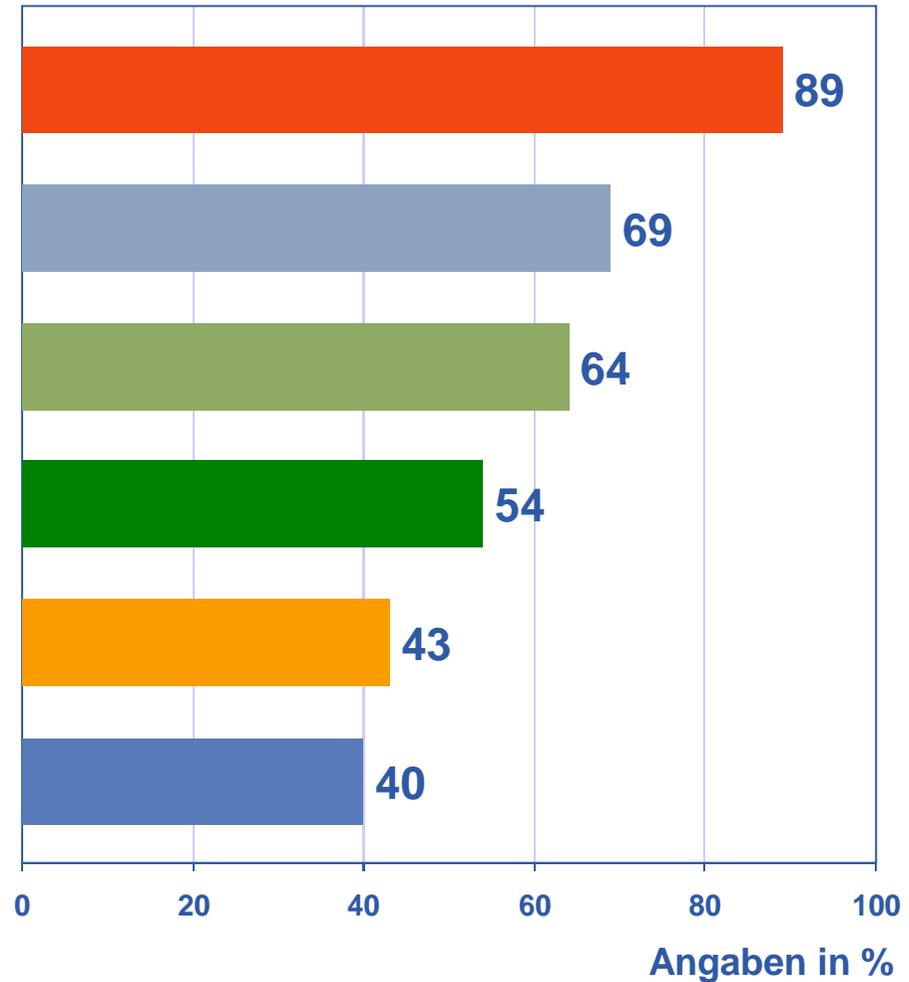


# Ausgangssituation



Warum wurde bis jetzt noch keine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?

- Das Thema "Psychische Arbeitsbelastungen" ist schwierig zu handhaben.
- Kaum einer weiß, wie eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen ist.
- Das Thema "Gesundheit" fällt hinter anderen betrieblichen Erfordernissen immer wieder zurück.
- Unklare Verantwortlichkeiten beim Arbeitgeber
- Der Nutzen wird als fraglich angesehen.
- Kostenargumente des Arbeitgebers

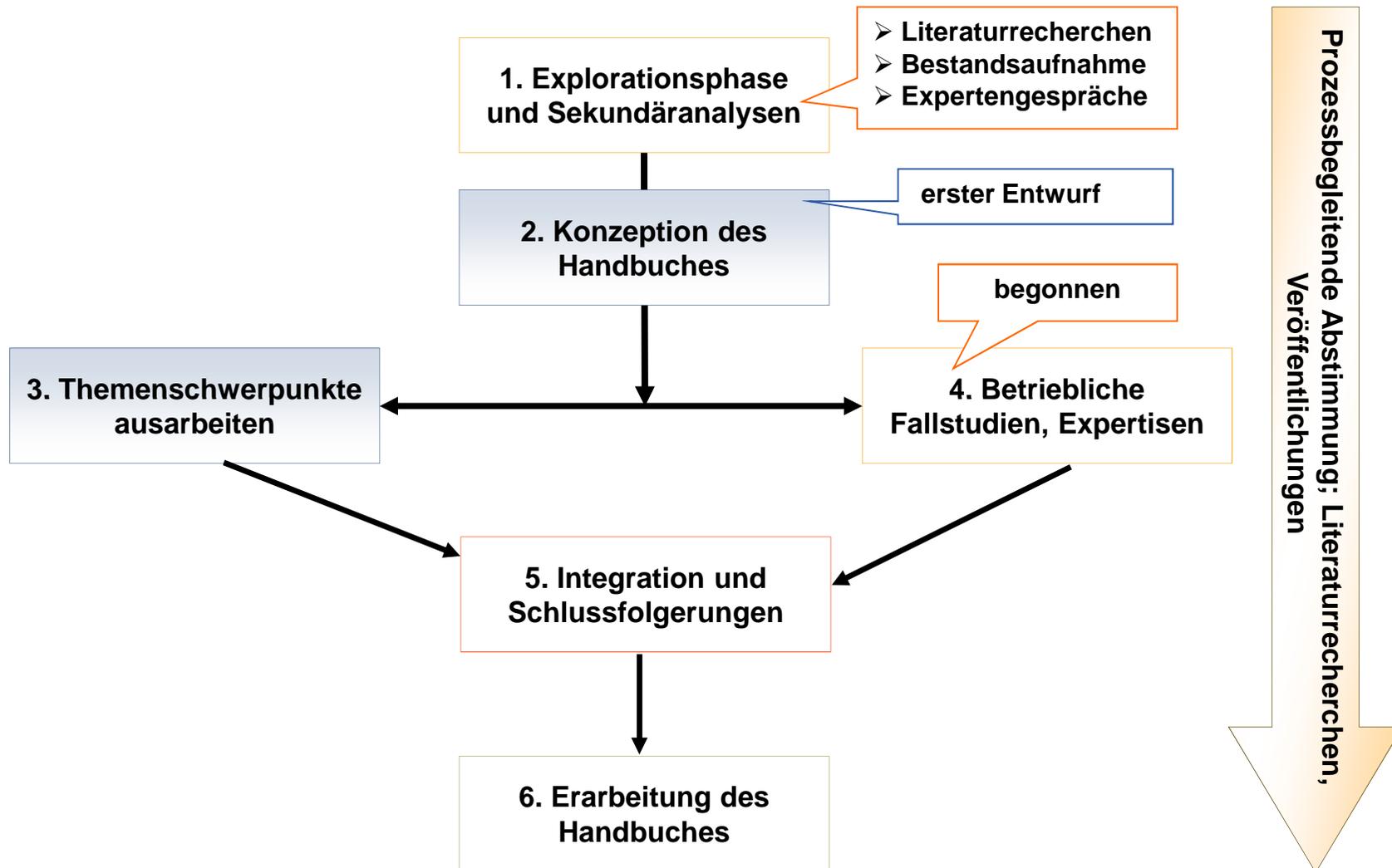


Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2008/09



- ➔ Beschreibung ausgewählter Analyseinstrumente und Vorgehensweisen (Verfahren)
- ➔ Ermittlung und Beschreibung betrieblicher Erfahrungen (Fallbeispiele)
- ➔ Ableitung von Empfehlungen für erfolgversprechende Vorgehensweisen und Gestaltungskonzepte
- ➔ Darstellung von Mindestanforderungen an die Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen
- ➔ Ableitung von weiterem Forschungs- und Entwicklungsbedarf zur Thematik
- ➔ Erstellung des Handbuches

# Projektablauf und -stand



# Expertengespräche



- Gespräche mit 15 Expertinnen und Experten
- Auswahlkriterien/Voraussetzungen:
  - Kenntnisse und/oder praktische Erfahrungen im Themenfeld
  - Perspektivenvielfalt:  
Sozialpartner, Wissenschaftler, Organisationsberater, Arbeitsschutzakteure
- Ziele der Gespräche:
  - Sensibilisierung und Einblicke
  - betriebliche Zugänge
  - frühzeitige Information und Einbeziehung der Multiplikatoren
- Themen:
  1. Umsetzungsstand und -probleme
  2. Erfolgversprechende Vorgehensweisen
  3. Instrumente und Verfahren
  4. Betriebe „guter“ Praxis



## Psychische Belastung

- schwieriges Thema
- Thema stigmatisiert

*„Beim Thema Psyche reagieren die Leute irgendwie ... komisch. In einem Projekt hat uns mal ein Gabelstaplerfahrer gesagt, man hätte ihm erzählt, da kämen die Leute, die gucken, ob er bekloppt sei...“*

- Konfliktfeld interessenpolitischer Auseinandersetzungen
- Befürchtung negativer Ergebnisse und Abwehr möglicher Veränderungsprozesse
- große Handlungsunsicherheit und Hilflosigkeit:
  - Unübersichtlichkeit und mangelnde Praktikabilität vieler Instrumente und Verfahren
  - Wissensdefizite, u.a. zu Gestaltungsmaßnahmen und -wegen





## 1. Muss-Kriterien

- betriebliche Referenz(en)
- Ableitung und Umsetzung von Gestaltungsmaßnahmen
- Perspektivenvielfalt, d.h.
  - verschiedene Vorgehensweisen
  - verschiedene Nutzergruppen

## 2. Sollte-Kriterien

- Schaffung von Rechtssicherheit: inhaltliche Auswahlkriterien
- Praxisorientierung: Anpassung an betriebliche Erfordernisse
- gute Zugänglichkeit, z.B. keine oder niedrige Kosten
- Nachhaltigkeit

Grundvoraussetzung: Wissenschaftlichkeit

(Quelle: Richter, 2011, unveröff.)

# Zusammenfassung und nächste Schritte



- unzureichende Umsetzung der GB zu psychischen Belastungen
- komplexes Thema bei unterschiedlichen Interessengruppen
- Handbuch trifft auf Bedarf: Unterstützungsbedarf der Betriebe groß
- wichtig: nutzergruppenspezifische Aufbereitung der Inhalte

## nächste Schritte

- Vergabe der Expertisen und Aufarbeitung der betrieblichen Fallbeispiele
- Planung und Durchführung der Workshops
- Ableitung von weiterem Forschungs- und Entwicklungsbedarf
- Entwurf Handbuch

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

Dr. Gabriele Richter

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Hinweis: GDA

- 2012: Leitlinie zur GB bei psychischer Belastung
- ab 2013: Schwerpunktthema

außerdem: 2012/2013

Psychische Belastung Schwerpunktthema des BMAS

Mehr Informationen unter [www.baua.de](http://www.baua.de)