

Beurteilung der psychischen Belastungen und Gefährdungen bei der Arbeit (Gefährdungsbeurteilung)

Wachsende Bedeutung psychischer Belastungen bei der Arbeit

Psychische Anforderungen bei der Arbeit nehmen zu: immer kürzere Terminvorgaben und immer dichtere Abläufe sind zu bewältigen, mit immer weniger Personal und oft mit strengen Kosteneinsparvorgaben. Es kommt auf Schnelligkeit, Flexibilität und Mobilität an und auf die Fähigkeit mit ständigen Veränderungen, hohem Leistungsdruck, Kundenansprüchen und einer Flut von Mails und Informationen umzugehen.

Die AOK stellte 2019 in ihrem Fehlzeiten-Report fest, dass die Zahl der psychischen Erkrankungen und die daraus resultierenden Fehltage innerhalb von zehn Jahren um über 64 Prozent gestiegen sind. Das wird von Fachleuten als Folge der Veränderung der Arbeitswelt interpretiert. Bei Versicherten der AOK ist eine psychische Erkrankung die dritthäufigste Krankheitsursache, bei anderen Krankenkassen stehen psychische Erkrankungen mittlerweile an erster Stelle.

Erhöhte psychische Belastungen und beruflicher Stress führen allerdings nicht automatisch zu einer Erkrankung und auch nicht unbedingt zu einer psychischen Erkrankung – trotzdem sind diese Entwicklungen ein Warnzeichen. Und für Betriebe und Beschäftigte bedeuten sie lange Ausfallzeiten.

Im Arbeitsschutzgesetz von 1996 ist festgelegt, dass die Maßnahmen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes auf einer grundlegende Aufgabe, der Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung) aufbauen. Nur so kann gesunde Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz im Betrieb zielgerichtet und wirksam sein. Die Gefährdungsbeurteilung umfasst grundsätzlich alle möglichen Einflussfaktoren und Wirkungen auf die Gesundheit bei der Arbeit, ob körperlich oder psychisch. Die Umsetzung des Gesetzes verläuft immer noch sehr schleppend. Eine Kontrolle von 12.000 Betrieben durch die Aufsichtsbehörden und Unfallversicherungsträger in den Jahren 2015 und 2016 ergab erhebliche Mängel. Nur ein Drittel, große Betriebe oder solche, in denen psychische Traumatisierung ein Thema ist, hatten eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen und ein Drittel der Betriebe hatte keinerlei oder völlig ungenügende Aktivitäten zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (Abschlussbericht GDA Arbeitsprogramm Psyche 2018).

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist eine Herausforderung für die Betriebe, denn der umfassende Blick auf Arbeitsbedingungen geht weit über den klassischen und eher technisch verstandenen Arbeitsschutz hinaus. Die große Chance liegt in der Beurteilung derjenigen Faktoren, die eine zentrale Auswirkung auf flüssige Prozesse, effiziente Aufgabenerledigung, Qualität der Dienstleistungen und Produkte und ebenso auf die Zufriedenheit und Motivation der Beschäftigten haben: die Organisation der Arbeit und das Management des gesamten Betriebes. Sie sind Grundlage für die Produktivität.

Psychische Belastungen und Beanspruchungen

Anforderungen und Einwirkungen in der Arbeitssituation, die auf den Menschen psychisch wirken werden als psychische Belastungen bezeichnet. Psychisch umfasst mentale/ geistige, emotionale und soziale Aspekte. Auch die Einwirkungen aus der Arbeitsumgebung auf die Sinnesorgane, wie Licht, Gerüche oder Geräusche wirken psychisch – auch sie können nerven.

Berufe und Tätigkeiten haben typische Profile psychischer Belastungen. So fordern erzieherische oder pflegende Berufe ein hohes Maß an emotionalem Einsatz, viele Call Center Agenten werden durch kurz getaktete Fremdsteuerung per Telefonanlage hoch gefordert, Beschäftigte in Jobcentern durch schwierige Kunden oder sogar durch Bedrohungen gefährdet. Psychische Belastungen durch Mängel in der Arbeitsorganisation (zu wenig Personal, hoher Zeitdruck) werden bei Umfragen am häufigsten als Stressursachen genannt.

Ob eine psychische Belastung am Arbeitsplatz krank macht, hängt bei jedem Einzelnen von seinen Erfahrungen, seinem Wissen, seiner Gesundheit und jeweils von den konkreten Umständen in der Arbeitssituation ab. Das entscheidet mit, ob sie entspannt oder stressig empfunden wird und leicht oder angestrengt bewältigt werden kann. Ausmaß und Zahl der einwirkenden psychischen Belastungsfaktoren und die Möglichkeiten zu ihrer Bewältigung – die unterstützenden Ressourcen im Betrieb – bestimmen zusammen letztlich die gesundheitliche Gefährdung der Beschäftigten bei einer bestimmten Tätigkeit. Psychische Belastungen werden immer individuell verarbeitet, so wie auch körperliche Belastungen. Ohne Einbezug der Beschäftigten bei der Beurteilung ihrer Arbeit geht es deshalb nicht.

Definition Belastungen, Beanspruchungen und Ressourcen

Belastungen werden in der Fachwelt als neutrale Einwirkungen verstanden (im Unterschied zum Alltagsverständnis), die kurzfristige Wirkung auf den Mensch wird als Beanspruchung bezeichnet. Es geht nicht darum, psychische Belastungen grundlegend zu vermeiden, sondern ein menschengerechtes Maß zu finden, bei dem unter den normalen Bedingungen einer Tätigkeit Gesundheit und Leistungsfähigkeit im Beruf langfristig erhalten bleibt.

Psychische Beanspruchung kann auch zu positiven Effekten wie Motivation, Ansporn und Lernen oder Training führen. Wird es aber zu viel, führt Überbeanspruchung zu gesundheitskritischen Folgen in Form von Stresszuständen. Auf Dauer macht Stress krank.

Unterforderung durch sich ständig wiederholende einfache Tätigkeiten hat ebenfalls kritische Folgen, wie psychische Ermüdung oder Monotoniezustände.

Ressourcen bei der Arbeit erleichtern die Bewältigung von psychischen Anforderungen. Dazu gehören in erster Linie der Tätigkeitsspielraum, die soziale Rückendeckung durch Kollegen/Kolleginnen und Vorgesetzte, ein gutes Betriebsklima, ein gewisses Maß an Abwechslung und die Möglichkeit sich weiterzuentwickeln.

Langfristig können Rückenschmerzen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und psychische Erkrankungen wie Depression oder Burnout Folgen von andauernder psychischer Fehlbeanspruchung sein. Akute psychische Gesundheitsgefährdungen können durch Bedrohungssituationen auftreten (psychischer Arbeitsunfall).

Rechtsgrundlagen Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen wird im Arbeitsschutzgesetz gefordert und auch in der Arbeitsstättenverordnung und der Betriebssicherheitsverordnung aufgeführt. Normen und Regelwerke bieten die Messlatte für die Prüfung der Arbeitsbedingungen. Die GDA-Leitlinie (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz www.gda-psyche.de, www.gda-portal.de) definiert die Mindestanforderungen.

■ **Arbeitsschutzgesetz § 5:**

Beurteilung der Arbeitsbedingungen zur Ermittlung der Gefährdungen und erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes – z.B. Gefährdungen durch die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit oder unzureichende Qualifikation

■ **Arbeitsstättenverordnung § 3:**

Beurteilung aller möglichen Gefährdungen der Sicherheit und der Gesundheit, Berücksichtigung der Auswirkungen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe in der Arbeitsstätte, Beurteilung der physischen und psychischen Belastungen bei Bildschirmarbeitsplätzen und Nutzung von Software

■ **Betriebssicherheitsverordnung § 3**

Beurteilung der physischen und psychischen Belastungen der Beschäftigten, die bei der Verwendung von Arbeitsmitteln auftreten

■ **GDA Leitlinie „Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“**, Mindestanforderungen an die Qualität, richtet sich an Aufsichtsbehörden

■ **GDA „Empfehlung zur Umsetzung Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen“**, Mindestanforderungen für Betriebe

■ **DIN ISO EN 10075 „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastungen“**

Arbeitsverhältnisse im Fokus

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen und damit der Verhältnisse am Arbeitsplatz ist Kernstück der Gefährdungsbeurteilung. Es geht nicht darum, einzelne überlastete Beschäftigte aufzuspüren, um ihnen Einzelfallhilfe zukommen zu lassen. Vielmehr soll die Gestaltung der Arbeit anhand der gesicherten Erkenntnisse der Arbeitswissenschaft, der Arbeitspsychologie und Arbeitsmedizin geprüft werden: Ist die Arbeit so gestaltet, dass im Allgemeinen eine arbeitsbedingte Erkrankung oder ein Unfall vermieden werden kann? Entspricht sie den Gestaltungsgrundsätzen menschengerechter Arbeit, wie sie in Regelwerken und Normen definiert sind? Bewerten die Beschäftigten die Merkmale ihrer Arbeitsbedingungen als akzeptabel?

Die staatlichen Arbeitsschutzbehörden und Unfallversicherungsträger fordern ein systematisches Vorgehen. Bedenkt man das Ziel – die Prävention von arbeitsbedingten Erkrankungen durch psychische Fehlbelastungen – dann sind Vollständigkeit und anerkannte Methoden der Gefährdungsbeurteilung die beste Voraussetzung für die Entwicklung wirksamer Schutzmaßnahmen.

Der Einfluss privater psychischer Belastungen ist neben den arbeitsbedingten Faktoren grundsätzlich ebenso vorhanden und ergibt eine Gesamtwirkung auf den Menschen. Auch gesellschaftliche Bedingungen, wie der Arbeitsmarkt oder die Vereinbarkeitsproblematik für Frauen mit Kindern spielen eine Rolle. Wieviel das eine oder andere ausmacht, ist kaum abgrenzbar. Die psychische Verfassung wird beeinträchtigt, wenn die Vereinbarkeit von Beruf und Familien erschwert ist und stressig oder wenn Angst vor dem Verlust des Jobs vorhanden ist.

Die Gefährdungsbeurteilung richtet sich auf alle Belastungs- und Gefahrenquellen bei der Arbeit und bewertet diese. Daraus lassen sich bei Bedarf Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsgestaltung ableiten. Trotzdem ist es unabhängig von dem Ergebnis wichtig, für Einzelne, die wegen gesundheitlich und leistungsmäßig eingeschränkt sind, Unterstützungsangebote bereitzuhalten – das liegt im Interesse des Betriebes und ist Teil der Fürsorgepflicht der Führungskräfte.

Mindestanforderungen an Ermittlung und Beurteilung

Anforderungen an die Systematik der Analyse – Inhalte der Gefährdungsbeurteilung

Beispielhafte Quellen psychischer Belastungen Systematik psychischer Belastungsfaktoren

Arbeitsplatz- umgebung	Räumliche Enge, Störungen	Lärm, Blendung, Gerüche	schwierige Informations-Aufnahme Signale
Arbeitsmittel	störanfällige ungeeignete Technik/Werkzeug	Mängel Software	ungünstige Bedienbarkeit Maschinen/Geräte
Arbeitsaufgabe Arbeitsinhalte	fehlende Struktur hohe Komplexität wenig Variabilität	hohe emotionale Anforderung Bedrohung	hohe Verantwortung geringer Spielraum unklare Kompetenz
Arbeits- organisation	hohe Menge, Zeitdruck, häufige Störungen	lange Arbeitszeit, Schichtarbeit keine Pausen	isolierte Einzelarbeit Unterbrechungen
soziale Beziehungen	Konflikte im Team, Misstrauensklima	autoritäre Führungsqualität, fehlende Wertschätzung	zu wenig soziale Kontakte
Arbeitsformen	hohe Mobilität	Befristung, Minijobs	hohe zeitliche Flexibilität Arbeit auf Abruf

Bild 1: Systematik der Analysebereich mit beispielhaften Belastungsquellen. (nach GDA: Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen 2016)

Die systematische Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen umfasst die Analyse oder Ermittlung in den Bereichen Arbeitsumgebung, Arbeitsmittel einschließlich Software, Arbeitsaufgaben, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit, der sozialen Beziehungen und Arbeitsformen. So beschreiben es das GDA-Leitlinienpapier für die Aufsichtstätigkeit der Arbeitsschutzbehörden und die Handlungshilfen der Arbeitsschutzinstitutionen und der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie GDA.

Besondere Gefährdungen und Betriebszustände, schutzbedürftige Personengruppen

Besondere Tätigkeiten im Betrieb, sei es der

- Außendienst und mobile Arbeit bei Kunden
- der Umgang mit schwierigen Kunden im Handel oder in der sozialen Arbeit
- Überfallrisiken in Banken
- Bedrohungen durch Bürger/Klienten in Job Centern, Krankenhäusern oder Handel
- Leistungsanreizsysteme und Arbeit mit Zielvereinbarungen
- Zeiten erhöhter Anforderungen, wie das Weihnachtsgeschäft
- durchgetaktete Fließbandarbeit
- prekäre Arbeitsbedingungen in befristeten und Teilzeitverhältnissen
- oder hoch gefährliche Wartungsarbeiten, die nur ab und zu mal auftreten

müssen bei der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden. Auch Alter und Geschlecht sind Faktoren, die einbezogen werden sollen.

Die Corona-Pandemie in 2020 hat Folgen, die auch psychisch auf Beschäftigte wirken. Aus diesem Grund legt die Arbeitsschutzregel Sars-CoV-2 eine spezielle Gefährdungsbeurteilung zur Gefährdung durch Corona unter Einbezug der Psyche fest.

Das Mutterschutzgesetz fordert eine Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze für werdende und stillende Mütter unabhängig davon, ob es solche gerade im Betrieb gibt. Hier muss auch geprüft werden, ob besondere psychische Belastungen für diese schutzbedürftige Personengruppe bestehen.

Anforderungen an die Prozessqualität - Organisation der Gefährdungsbeurteilung

Die staatlichen Aufsichtsbehörden und Arbeitsschutzinstitutionen fordern für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung nicht nur die Beurteilung aller bei der Arbeit möglichen Belastungs- und Gefährdungsfaktoren, sondern auch eine ausreichende Qualität der Durchführung (GDA Leitlinie Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen 2015).

Eine gute Prozessqualität bedeutet:

- Verantwortung für die Gefährdungsbeurteilung auf Leitungsebene
- Unterstützung durch die Führungsebenen
- systematische Planung
- Beteiligung der Führungskräfte
- Beteiligung der Beschäftigten
- vollständige Analyse in allen Bereichen des Betriebes und für alle Tätigkeiten, gleichartige Tätigkeiten oder Arbeitsplätze können dabei zusammengefasst werden
- Ableitung von Maßnahmen zur Arbeitsgestaltung, angemessene Maßnahmen und Vorrang von Verhältnisprävention (Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation wie Qualifizierung der Führungsebenen oder Umverteilung von Aufgaben) vor Verhaltensprävention (Maßnahmen zur Verbesserung des gesundheitsgerechten Verhaltens von Beschäftigten wie Stressmanagementkurse etc.)
- Steuerung der Maßnahmenumsetzung
- Prüfung der Maßnahmen auf Wirksamkeit
- Dokumentation in angemessener Form

Anforderungen an die Qualität der Instrumente

Qualitätsgrundsätze für Instrumente/Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung wurden ebenfalls in der GDA-Leitlinie festgelegt. Das sollten die Kriterien für die Auswahl eines Verfahrens im Betrieb sein.

Anforderungen an die Qualität der Verfahren der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen und weitere Auswahlkriterien

- Hinweise auf die Eignung für Branchen, Berufs- oder Tätigkeitsarten, Betriebsgrößenklassen – passendes Instrument mit den speziellen Gefährdungsbereichen
- Beschreibung Anwendungsvoraussetzungen - Z. B. erforderliche Qualifikationen/ Erfahrungen auf Seiten der Anwender
- geprüfte und ausgewiesene methodische Qualität des Instruments/Verfahrens – Eignung für Gefährdungsbeurteilung geeignet, Nachweise z. B. durch wissenschaftliche Gütebeurteilung, betriebliche Referenzen, Geeignetheit für Gefährdungsbeurteilung
- Erfassung und Beurteilung Tätigkeiten und Ausführungsbedingungen - Beurteilungen erfolgen auf Grundlage der Beschreibungen von Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, sozialen Beziehungen, Arbeitsumgebung
- Berücksichtigung der relevanten Belastungsfaktoren - aus der Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, aus sozialen Beziehungen und Arbeitsumgebung, Arbeitsmittel, Arbeitsformen
- Methoden bzw. Hilfestellungen zur Beurteilung, ob Maßnahmen zur Minderung von Gefährdungen durch psychische Belastung erforderlich sind oder nicht - Methoden/Anleitung zu einer sachlich begründeten bzw. nachvollziehbaren Beurteilung, z. B. durch Nutzung empirischer Vergleichswerte, im Instrument/Verfahren festgelegte Kriterien oder „Schwellenwerte“, Beurteilung im Workshop/Analyseteam
- Einbeziehung der Beschäftigten in den Prozess der Gefährdungsbeurteilung - z. B. mit Befragungen und Interviews zur Arbeitsbelastung, in Workshops
- Klärung Aufwände für Vorbereitung, Schulung, Durchführung, Kosten externer Dienstleister, Zugänglichkeit des Instruments, verfügbare Beratungsangebote/Unterstützung, EDV-Unterstützung, Verfügbarkeit in anderen Sprachen

Anforderungen an die Fachkunde

Die Norm DIN ISO EN 10075 Teil 3 beschreibt die Anforderungen an die Fachkunde bei der Analyse psychischer Belastungen. Geschulte Personen sind notwendig, um Methoden mit höherer Präzision anzuwenden. Das sind Fragebögen, Workshops oder vertiefende Analysen mit Beobachtung der Arbeitssituation. Nur einfache ja-nein Checklisten können demnach von Laien eingesetzt werden. Allerdings empfiehlt sich auch das nicht, Grundkenntnisse sollten alle an der Gefährdungsbeurteilung beteiligten Akteure haben. Für Expertenverfahren wird mehr als eine kurze Schulung, sondern eine arbeitspsychologische Qualifikation benötigt.

Qualitätssicherung – Fachliche Beratung im Betrieb und Aufsicht

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsarzt/die Betriebsärztin sind die fachlichen Berater des verantwortlichen Unternehmers bzw. Arbeitgebers. Sie haben die Aufgabe, diese bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung zu unterstützen und bei Bedarf zum passenden Konzept und den Methoden zur Analyse psychischer Belastungen zu beraten, ebenso bei der Schlussfolgerung aus den Ergebnissen und der Maßnahmenentwicklung. Ausdrücklich ordnet das Arbeitssicherheitsgesetz dem Betriebsarzt die Beratung zu arbeitsphysiologischen Fragen, insbesondere des Arbeitsrhythmus, der Arbeitszeit und der Pausenregelung, der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs und der Arbeitsumgebung.

Die DGUV Vorschrift 2 definiert diese Aufgaben im Bereich der Grundbetreuungszeiten und der betriebsspezifischen Einsatzbereiche für beide Kräfte. Selbstverständlich kann der Arbeitgeber auch andere Fachleute, Arbeitspsychologen z.B. zur Beratung hinzuziehen. Unfallversicherungsträger und Arbeitsschutzinstitutionen bieten eine ganze Reihe von Analysewerkzeugen zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen und Beratung an.

Die staatlichen Arbeitsschutzbehörden prüfen die Umsetzung und die Qualität der Durchführung (Vollständigkeit, Prozessqualität), wenn sie im Rahmen von Beratung und Kontrolle die Betriebe aufsuchen, entsprechend ihren Leitlinien. Sie sind berechtigt, dem Betrieb Auflagen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung zu machen.

Verfahren zur Ermittlung psychischer Belastungen

Psychische Belastungen lassen sich mit den folgenden Methoden analysieren:

■ **einfache Checklisten für die Erfassung der Arbeitssituation und der Einwirkungsfaktoren für Führungskräfte, Experten und oder Beschäftigte**

Sie dienen der Grobanalyse und Erfassung erster Hinweise auf mögliche Belastungen. Ergänzend können daneben auch Krankenstanddaten, Anzahl der Fälle des Betrieblichen Eingliederungsmanagements und Informationen über Arbeitsrückstände, Fehlerquoten oder Fluktuation Hinweise über Belastungsschwerpunkte geben. Die Grobanalyse zeigt, ob weitere Erhebungen durchgeführt werden sollten. Sinnvoll ist es, einfache kurze Checklisten bereichsweise einzusetzen, das mindert den Auswertungsaufwand. Zu empfehlen ist, dass die Beschäftigten befragt werden, nicht allein Führungskräfte.

■ **schriftliche anonyme Befragungen per Fragebogen**

Die Beurteilung der Belastungsfaktoren erfolgt dabei unter Einbezug der Beschäftigten. Je nach Umfang des Fragebogens kann die Arbeitssituation mehr oder weniger differenziert erfasst werden. Kürzere Fragebogen können als Grobanalyse für einen ersten Überblick sorgen. Alle Beschäftigten können teilnehmen. Eine repräsentative Anzahl der Antworten muss allerdings erreicht werden. Datenschutz und Anonymität sind wichtige Voraussetzungen. Kenntnisse der Statistik sind unabdingbar. Weitere Schritte zur Ursachenbetrachtung von Fehlbelastungen müssen folgen.

■ **mündliche Befragungen in Interviews oder Gruppengesprächen durch einen geschulten Interviewer/Interviewerinnen und Moderatoren**

Die Beurteilung der Belastungsfaktoren erfolgt durch die interviewten Beschäftigten. Eine repräsentative Stichprobe von bspw. 10 % kann dazu genutzt werden. Die Erarbeitung der Ursachenzusammenhänge und Hinweise auf Verbesserungen sind möglich. Das Verfahren ist sinnvoll in ausgewählten Bereichen zur Feinanalyse einsetzbar, in kleineren Betrieben auch flächendeckend in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen. In Kleinstbetrieben ist ein moderiertes Gruppengespräch mit der gesamten Belegschaft denkbar.

■ **Gruppenverfahren wie Gesundheitszirkel nach dem Berliner Modell**

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen erarbeiten mit Hilfe geschulter, neutraler Moderation die psychischen Belastungsfaktoren, Ursachen und Verbesserungsvorschläge über einer oder mehrere Sitzungen hinweg. Ein Gesundheitszirkel ist ein Instrument der Feinanalyse, ein Workshop mit Ablaufstrukturen. Das Berliner Modell sieht vor, dass nur eine Hierarchieebene am Zirkel teilnimmt, also keine Vorgesetzten oder Experten. Damit kann ein hoher Vertrauensschutz erreicht werden. Andere Varianten sind möglich. Angewendet wird dies im ASITA-Verfahren, welches viele Institutionen anbieten.

■ **teilnehmende Beobachtung der Arbeitssituation durch Experten mit Befragung von Beschäftigten und Führungskräften**

Die Beurteilung erfolgt durch außenstehende Experten auf der Grundlage des wahrgenommenen Geschehens, weiterer Informationen (z.B. Krankenstände) und der Aussagen von einzelnen Beschäftigten und der Vorgesetzten. Das Verfahren wird zur Feinanalyse an ausgewählten Arbeitsplätzen eingesetzt, für Bürotätigkeit ist es weniger geeignet, da wenig zu beobachten ist.

Überblick über Analyseverfahren

Eine Fülle von wissenschaftlich getesteten Analysemethoden stehen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung zur Verfügung. Einige Verfahren sind in allen Branchen, andere nur in bestimmten Tätigkeitsbereichen einsetzbar. Die folgende Übersicht ordnet die Verfahren nach Präzisionsstufen (Grobanalyse, Feinanalyse) und nach den Anforderungen an die durchführenden Personen.

	Orientierende Verfahren Grobanalyse	Übersichtsverfahren Screening	Vertiefende Verfahren
Beteiligungsorientierte Verfahren durch geschulte Personen: Fragebogen Gruppenverfahren	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Moderierte Gefährdungsbeurteilung Kleinstbetrieb - BGW ▪ START-Verfahren 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ KFZA, Impulstest2 ▪ SALSA, BASA, BEBA ▪ BAAM, ABETO ▪ MIAB - BGW ▪ COPSOQ ▪ PsyBel – ver.di ▪ Stressbarometer/-bürometer - IGM ▪ ProSaluto - VHS ▪ KoGa-Fragebogen – UK Bund ▪ PeGA - BGHW 	Gruppenverfahren zur Feinanalyse <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gesundheitszirkel ▪ moderierte Workshops ▪ Gesundheits-/Arbeitsplatz-mapping ▪ PeGA-Gesundheitsworkshop
Expertenorientierte Verfahren: Checklisten Beobachtung Interviews Fragebogen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ChEF – Checklisten ▪ ASCA ▪ KPB ▪ PsyRisk-10-Faktorentest der BG ETEM ▪ PeGA-Expertencheck 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Screening gesundes Arbeiten SGA ▪ KABA 	Expertenverfahren zur Feinanalyse <ul style="list-style-type: none"> ▪ SIGMA ▪ TAI, TBS ▪ RHIA/VERA ▪ ISTA, SPA ▪ GBP

Bild 2: Übersicht über anerkannte und in der Praxis verwendete Verfahren zur Analyse psychischer Belastungen.

Fragebögen und andere Erhebungsmethoden können sich auf die von außen einwirkenden Belastungen (in einigen Verfahren auch Stressoren = Stressursachen - genannt), die Beanspruchungen (bspw. Konzentrationsprobleme, Ermüdung, Stresszustände) und deren Folgen, wie Gesundheitsbeschwerden und Erkrankungen, beziehen. Die Analyse der Belastungen gibt direkte Hinweise auf Ursachenbereiche. Informationen zu Gesundheitsbeschwerden können hilfreich für die Entwicklung von Präventionsangeboten sein. Fragen nach Gesundheit sind für eine Gefährdungsbeurteilung allerdings nicht zwingend notwendig.

Bei beteiligungsorientierten Verfahren erfolgt die Beurteilung durch Beschäftigte. Expertenverfahren kombinieren in der Regel den Einbezug der Beschäftigten, zumindest ausgewählter Gruppen oder einzelner "Stellvertreter" für eine Arbeitstätigkeit mit der Beobachtung per Expertenblick. Ohne die Betroffenen geht es allerdings nicht.

Für spezielle Themen, wie die Belastung durch mangelhafte Software oder die Gefährdung durch Bedrohung durch Menschen müssen Spezialinstrumente genutzt werden.

Risikobeurteilung und Handlungsbedarf

Konkrete Grenzwerte gibt es bei der Beurteilung psychischer Belastungen nicht, außer wenn es sich um Fragen der Arbeitszeit oder auch der Arbeitsumgebung, wie störender Lärm und Beleuchtungsmängel, handelt. Gesetze und Technische Regeln setzen hier klare Grenzen.

Alle anderen Belastungsfaktoren aus den Arbeitsabläufen, der Arbeitsintensität oder der Führungsqualität haben keine zählbaren Grenzwerte. Es gibt allerdings Leitlinien guter Arbeitsgestaltung und damit qualitative Beurteilungskriterien. Sie sind in Fragebögen und anderen Verfahren als Prüfkriterien enthalten.

Einige Ermittlungsverfahren bieten Hinweise auf kritische Überlastungen und Handlungsbedarf (z.B. Impulstest², PsyBel), andere ermöglichen Vergleiche mit Branchendaten oder Betriebsdurchschnittszahlen (z.B. COPSOQ) und leiten daraus den Handlungsbedarf ab. Der Gesetzgeber und die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts fordern allerdings für die Festlegung von Maßnahmen die Ermittlung des Grads einer Gefährdung sowie die Dringlichkeit eines möglichen Handlungsbedarfs.

Risikobeurteilung psychischer Belastungen – mögliche Verfahren zur Identifizierung von Handlungsbedarf

- Abweichung von Vorschriften und Technischen Regeln wie im Bereich der Arbeitszeitgestaltung (Arbeitszeitgesetz), Lärm (Technische Regel für Arbeitsstätten Lärm) oder Beleuchtung
- Abweichung von gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen, den Regelwerken und Informationen der Unfallversicherungsträger wie die DGUV-Information zur Bildschirmarbeit und Software-Ergonomie
- Soll-Ist Vergleich bei der Befragung – große Abweichungen des gewünschten Zustandes vom Ist-Zustand signalisieren Handlungsbedarf
- pragmatische und gemeinsam betrieblich festgelegte Schwellwerte nach Ampelmodell
- Prioritätensetzung durch Beschäftigte in Gruppenverfahren
- Vergleich mit Branchendaten oder Gesamtunternehmensdurchschnitt (für die Gefährdungsbeurteilung nach Art der Tätigkeit sind solche statistischen Vergleiche nicht immer sinnvoll)

Es ist zu empfehlen, sich vor einer Befragung gemeinsam im Betrieb auf Richtwerte für den Handlungsbedarf zu verständigen. Bei Befragungsaktionen gilt es zu bedenken, dass eine Beschäftigtengruppe von 20 %, die meistens und oft starke Belastungen angibt, nicht unerheblich ist. Können 20 % von potentiellen Krankentagen vermieden werden, wäre das ein deutlicher Nutzen für den Betrieb. Hier wäre ein Handlungsbedarf gegeben. Die Ergebnisbewertung sollte möglichst mit Einbezug von Fachleuten vorgenommen werden. Ergebnisse müssen dabei immer vor dem Hintergrund der jeweiligen konkreten Tätigkeit eingeschätzt werden.

Je wirklichkeitsnäher im Betrieb die Gefährdungen anhand der jeweiligen Gefahrenquellen ermittelt und beurteilt werden, umso gezielter können dann konkrete Maßnahmen getroffen werden. Am besten gelingt das mit den Beschäftigten zusammen in Gruppenverfahren. Mitarbeiterbefragungen sollten als Screenings vorausgehen, um Schwerpunkte des Handlungsbedarfs abschätzen zu können.

Letztlich ist das auszuhandeln, denn die Interessenvertretung hat Mitbestimmungsrechte bei der Festlegung der Ermittlungsmethoden und Beurteilungskriterien und den Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Ablauf in Schritten – der Prozess

Die Gefährdungsbeurteilung und die Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unterliegen den Informations- und Beteiligungsrechten von Interessensvertretungen (Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretung). Der Ablaufprozess muss das berücksichtigen. Sinnvoll ist es, ein gemeinsames Steuergremium zu bilden bzw. den Arbeitsschutzausschuss oder einen Arbeitskreis Gesundheit hierfür zu nutzen.

Grundsätzlich sind es 7 Schritte im Prozess der Gefährdungsbeurteilung - von der Planung bis zur Wirkungskontrolle und Dokumentation der Maßnahmen.

Akteure bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung im Betrieb sind: Geschäftsführungsvertreter, zuständige Fachkräfte/Koordinatoren, Führungskräfte, Interessenvertretung, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt, Schwerbehindertenvertretung. Auch die Beschäftigten mit ihren Rechten und Pflichten im Arbeitsschutz gehören dazu.

Planungsphase	Pilotphase Grobanalyse Feinanalyse	Risikobewertung Zielsetzung	Maßnahmenfindung	Umsetzung	Wirkungskontrolle Dokumentation Fortschreibung
Schritt 1	Schritt 2	Schritt 3	Schritt 4	Schritt 5	Schritte 6 und 7
<ul style="list-style-type: none"> • Workshop mit Akteuren zur Klärung • Bildung der Steuergruppe (Geschäftsführung, Interessenvertretung, Fachleute) • Weiterbildung der Akteure • Entwicklung Konzept • Information der Beschäftigten • Mitbestimmungsverfahren, bei Bedarf Betriebsvereinbarung • Auswahl von Pilotbereichen, Methoden, typische Tätigkeiten, Vorgehensplan 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse in Pilotbereichen nach Bedarf und Auswertung • Grobanalyse- bzw. Screeningverfahren • operative Durchführung durch ein Analyseteam • Feinanalyse nach Bedarf in kritischen Bereichen • spezielle Analysen (Überfallrisiken, Software-Ergonomie) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ergebnisse bewerten, Festlegung des Handlungsbedarfs • Zielsetzung bestimmen • Abstimmung mit Interessenvertretung, Mitbestimmungsverfahren 	<ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmenfindung durch Steuergruppe • Einbezug der Führungskräfte und Beschäftigten bei der Maßnahmenfindung – z.B. durch Gesundheitszirkel • Einbezug von Experten für Maßnahmenfindung bei Bedarf 	<ul style="list-style-type: none"> • Umsetzungsplanung • Benennung der Verantwortlichen • Durchführung der Maßnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Wirkungskontrollen (Kurzbefragung, Rückmeldung in Abteilungsversammlung oder Wiederholung der Analyse) • Dokumentation • erneute oder ergänzende Analyse bei Veränderungen

Bild 3: Ablaufmodell für eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.

Arbeiten im home office und Gefährdungsbeurteilung

Ein Arbeitgeber, der Beschäftigte beauftragt im häuslichen Umfeld die Arbeitsaufgaben durchzuführen, der dies ermöglicht oder auch nur duldet, hat die Verantwortung für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu Hause.

Für die Telearbeit regelt das die Arbeitsstättenverordnung, eine Gefährdungsbeurteilung ist danach vor Aufnahme der Tätigkeit notwendig. Telearbeit ist definiert als vertraglich geregelte Tätigkeit bei der der Arbeitgeber den Arbeitsplatz zu Hause einrichtet. Mobile Arbeit im home office ist meist so nicht organisiert und fällt demnach nicht unter diese Regelung. Allerdings gilt das Arbeitsschutzgesetz, eine Gefährdungsbeurteilung ist auch hier notwendig. Wie sie erfolgt muss im Betrieb festgelegt werden. Es können eine Befragung der Beschäftigten, Workshops oder ein Fragebogen zur Ermittlung der körperlichen und psychischen Belastungen genutzt werden.

Typische psychische gesundheitskritische Belastungen im home office sind die Vereinsamung durch fehlende Kontakte zu Kollegen und Kolleginnen, langes Arbeiten bis in die Nacht und Mehrarbeit, starke Bindung an den Bildschirm mit Videokonferenzen oder Technikstress. Vorteile gibt es auch, mehr Flexibilität in der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, weniger Kontrolle oder weniger Fahrzeiten.

Pandemie und Gefährdungsbeurteilung

Die Arbeitsschutzregel Sars-CoV-2 fordert die Überprüfung vorhandener Gefährdungsbeurteilungen hinsichtlich der Infektionsgefährdung. Dabei sind die Gestaltung der Arbeitsaufgaben,

der Arbeitszeit und die Integration der in Homeoffice befindlichen Beschäftigten in betriebliche Abläufe sowie die psychischen Belastungsfaktoren, die sich aus der Pandemie-Lage ergeben, zu berücksichtigen – auch die Rolle der Führungskräfte.

Eine erhöhte Gefährdung durch Ansteckung bei der Arbeit mit Bürgern oder Kunden und damit verbundene Ängste, Konflikte mit gereizten und uneinsichtigen Kunden, soziale Ängste vor Jobverlust, Doppelbelastung durch home office und Kinderbetreuung – das alles ist zu beurteilen und festzulegen, ob Handlungsbedarf mit unterstützenden Maßnahmen besteht.

Mitbestimmung

Es ist Aufgabe der betrieblichen Interessenvertretungen die Umsetzung der gesetzlichen Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung zu überwachen und einzufordern. Mitbestimmungsrechte bei der Auswahl der Analysemethoden gibt es nach aktueller Rechtsprechung für den Betriebsrat und in einigen Bundesländern je nach Personalvertretungsgesetz. Bei der Auswahl der Maßnahmen greift für alle Formen der Interessenvertretung die Mitbestimmung.

Ein gemeinsames Vorgehen der Betriebsparteien ist in allen Fällen sinnvoll und fördert die Akzeptanz bei den Beschäftigten.

Rechtsquellen

Gesetze und Verordnungen

- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) §§ 2,3,4,5,6 und 12
- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) § 3
- Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) § 3

Staatliche Technische Regeln

- Technische Regel für Arbeitsstätten ASR V3 Gefährdungsbeurteilung
- SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel 8/2020

DGUV Vorschriften, Regeln und Informationen

- DGUV Vorschrift 1: Grundsätze der Prävention
- DGUV Regel 100-001: Grundsätze der Prävention (Auslegung), § 3 "Beurteilung der Arbeitsbedingungen, Dokumentation, Auskunftspflichten"
- DGUV Information 206-026:
Psychische Belastung – der Schritt zur Risikobeurteilung. Fachinformation für die Prävention. Deutsche gesetzliche Unfallversicherung 2019

Normen

- DIN ISO EN 9241: Ergonomische Anforderungen für Bürotätigkeiten mit Bildschirmgeräten (neu: Ergonomie der Mensch-System-Interaktion)
 - Teil 2: Anforderungen an die Arbeitsaufgaben - Leitsätze.
- DIN ISO EN 10075: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung
 - Teil 1 2017 Allgemeine Konzepte und Begriffe
 - Teil 2 2002 Gestaltungsgrundsätze
 - Teil 3 Grundsätze und Anforderungen an Verfahren zur Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastung

Literatur und Links

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie - Arbeitsprogramm Psyche

Portal GDA-Psyche www.gda-psyche.de

hg. vom Bundesarbeitsministerium

Gewerkschaft ver.di (Hrsg.):

ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung- online-Portal

mit vielen Informationen und Verweisen, www.verdi-gefaehrungsbeurteilung.de

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.):

Portal Gefährdungsbeurteilung

Übersicht über Gefährdungsfaktoren und Verfahren, www.Gefaehrungsbeurteilung.de

Verwaltungs-Berufsgenossenschaft VBG (Hrsg.):

SARS - CoV – 2 – Arbeitsschutzstandard: Psychische Belastungen durch Corona minimieren. Empfehlungen für die Umsetzung.

Hamburg, 16.6.2020

Kompetenznetz Public Health Covid-19

Handreichung: Arbeitsverdichtung, Angst vor Infektionen und Co.: Management psychischer Arbeitsbelastungen während der COVID-19 Pandemie.

Management spezifischer, mit der COVID-19-Pandemie einhergehender psychischer Belastungen am regulären Arbeitsplatz – Problembereiche, Grundzüge einer Gefährdungsbeurteilung Psyche COVID-19 und Präventionsansätze. <https://www.public-health-covid19.de> 10.6.2020

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.):

Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Wissenschaftliche Standortbestimmung.

Dortmund/Berlin/Dresden 2017

Steuerkreis Gemeinsame deutsche Arbeitsschutzstrategie GDA:

Instrumente und Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

in: sicher ist sicher 4/2017, hg. von DGUV

Nationale Arbeitsschutzkonferenz (Hrsg.):

GDA Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation.

Berlin 2017, www.gda-portal.de

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie GDA:

Empfehlung zur Qualifizierung betrieblicher Akteure für die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

3. Auflage 2017

BG Gesundheitsdienste und Wohlfahrtspflege (Hrsg.):

Psychische Gesundheit im Fokus BGW-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung in Kliniken

www.bgw.de 2017

BG Handel und Warenlogistik (Hrsg.):

PegA-Praxishilfen: Psychische Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung für den Einzelhandel

(erarbeitet von Gesellschaft für gute Arbeit, TU Dresden, BAuA, HDE, ver.di u.a.), BGHW 2017

Nationale Arbeitsschutzkonferenz/Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie GDA (Hrsg.):

Empfehlung zur Umsetzung Gefährdungsbeurteilung psych. Belastungen

Kurzbroschüre der Träger der GDA, 3. Auflage 2016, download unter www.gda-portal.de

Hinrichs, Sven:

Gefährdungsbeurteilung Psychischer Belastungen

hg. von Hans Böckler Stiftung, Reihe Praxiswissen Betriebsvereinbarungen, Study Nr. 337, Düsseldorf 2016 (Auswertung von 27 Betriebsvereinbarungen)

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.):

Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung. Handbuch für Arbeitsschutzfachleute.

Dortmund, 3. Auflage 2016, 528 Seiten, nur als pdf bei www.baua.de

Dr. Harald Gruber, Mag. Martina Molnar, Dr. Gabriele Richter, Lic. phil. Margot Vanis:

Psychische Gesundheit - Checklisten für den Einstieg

Bochum 5. Auflage Januar 2016, InfoMediaVerlag e.K.

Rau, R:

Risikobereich für psychische Belastungen.

iga.Report 31, hg. von Initiative Gesundheit und Arbeit, Berlin 2015

Unfallversicherung Bund und Bahn (Hrsg.):

Was stresst? Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – Eine Handlungshilfe

Wilhelmshaven, 3. Auflage 2015

Verwaltungs-Berufsgenossenschaft VBG (Hrsg.):

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – Handlungshilfe für die betriebliche Praxis

Hamburg 2015

Berufsgenossenschaft Gesundheitsdienste und Wohlfahrtspflege (Hrsg.):

Gefährdungsermittlung und -beurteilung. Psychische Belastung und Beanspruchung. Anleitung zur Mitarbeiterbefragung für die stationäre Krankenpflege.

BGW 2010

Nationale Arbeitsschutzkonferenz (Hrsg.):

Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz.

Berlin 2015, www.gda-portal.de

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.):

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Erfahrungen und Empfehlungen.

Berlin (Erich Schmidt Verlag) 2014

BMA, BDA, DGB:

Gemeinsame Erklärung Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt.

5. September 2013

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin/inqa (Hrsg.):

Kein Stress mit dem Stress. Eine Handlungshilfe für Betriebs- und Personalräte.

Berlin 2013, download unter www.inqa.de

TBS NRW (Hrsg.):

Psychische Belastungen - Schritt für Schritt zum Erfolg: Wie Interessenvertretungen das Thema "psychische Belastungen" im Betrieb aufgreifen können.

Reihe Arbeit, Gesundheit, Umwelt, Technik Heft 77, Dortmund 2013

Bundesrat: Verordnungsantrag der Länder Hamburg, Brandenburg, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein

Entwurf einer Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit.

Drucksache 315/13, beschlossen am 3.5.2013

DGUV Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (Hrsg.):

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen - Tipps zum Einstieg.

Berlin 2013, download unter www.dguv.de

Nielbock, Sonja/Gümbel, Michael:

Arbeitsbedingungen beurteilen – geschlechtergerecht. Gender Mainstreaming in der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.

2. überarbeitete Auflage, Berlin 2013

Beschreibung verbreiteter Verfahren

- **ABETO mit KFZA:** Das Arbeitsplatzanalyse-Verfahren ABETO , online Fragebögen für Grobanalyse: www.abeto-online.de
- **ASITA** Arbeitssituationsanalyse, moderiertes Gruppenverfahren, verschiedene Anbieter
- **BAAM:** www.bit-bochum.de
- **BEBA:** Analyse psychischer Belastungen bei Bildschirmarbeit. [Das Arbeitsanalyse-Verfahren BEBA](#)
- **BGW - Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung in Kliniken**, hg. v. BGW BG Gesundheitsdienste und Wohlfahrtspflege
- **BGW Fragebogen zur Erhebung psychischer Belastung am Arbeitsplatz oder im Arbeitsbereich** mit Auswertungstool und Anleitung für einen Workshop, in: Psychische Gesundheit im Fokus. BGW-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung in Kliniken. 2017 <https://www.bgw-online.de>
- **ChEF:** <http://www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/ChEF.html>
- **COPSOC:** Copenhagen Psychosocial Questionnaire, Fragebogen mit wissenschaftlicher Begleitung/Auswertung durch Dr. Matthias Nübling, FFAS: Freiburger Forschungsstelle Arbeits- und Sozialmedizin, Freiburg. www.copsoc.de
- **GPB - Instrument zur Analyse psychischer Belastungen am Arbeitsplatz (IAPB)** der Universität Heidelberg Prof. Dr. K. Sonntag (Einsatz Daimler, Lufthansa u.a.)
- **Impulstest 2:** www.impulstest2.com
- **KABA:** [KABA - Ein Verfahren zur Analyse von psychischen Belastungen](#)
- **KFZA – Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse:** Prof. Dr. Prümper, HTW Berlin, www.htw-berlin.de unter Prof. Prümper
- **KPB:** KPB - Kurzverfahren Psychische Belastung - Ein Verfahren zur Beurteilung psychischer Belastung: geprüft nach DIN EN ISO 10075-3 hg. von IfaA Institut für angewandte Arbeitswissenschaft
- **KoGA- Fragebogen Unfallkasse Bund:** Gute Frage für mehr Gesundheit. Die Mitarbeiterbefragung der Unfallkasse des Bundes für ein fundiertes Betriebliches Gesundheitsmanagement. www.uk-bund.de
- **MIAB - Mitarbeiterbefragung** Psychische Belastung und Beanspruchung BGW miab für die Pflege und den stationären Wohnbereich der Behindertenhilfe. Hg. von BGW. Fragebögen und Software zu "Ambulante Pflege", "Stationäre Krankenpflege", "Stationäre Altenpflege" und "Stationäre Behindertenhilfe". <http://www.bgw-online.de>
- **Mitarbeiterbefragung: Stressbezogene Arbeitsanalyse für Klinikärztinnen und -ärzte**, Hg. von BGW BG Gesundheitsdienste und Wohlfahrtspflege, <http://www.bgw-online.de>
- **Moderierte Gefährdungsbeurteilung für kleine Betriebe:** Moderierte Gefährdungsbeurteilung, hg. von INQA Pflege, <http://www.inqa.de> und <http://www.bgw-online.de>

- **PeGA-Verfahren** der BGHW: umfangreiches Kompletverfahren mit Handlungshilfen für den Handel, <https://www.bghw.de/arbeitsschueter/gefaehrdungsbeurteilung-online/psychische-belastung-in-der-gefaehrdungsbeurteilung-2/pega-programm>
- **ProSaluto-Fragebogen** der VHS/Unfallkasse BW: <http://www.prosaluto.de>
- **PsyRisk-10-Faktorentest**: Broschüre Psychische Belastungen am Arbeitsplatz, hg. von BG ETEM – Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse <http://www.bgetem.de>
- **PsyBel: Arbeitshilfe zur Gefährdungsbeurteilung in Kindertageseinrichtungen und Allgemeinen Sozialen Diensten**. Die Erhebung psychischer Belastungen im Sozial- und Erziehungsdienst – Das ver.di-Modul mit Handlungshilfen.
- **START-Verfahren**: Rolf Satzer: Gefährdungsbeurteilung mit dem START-Verfahren 2.0, Bund-Verlag, Frankfurt 2918. <http://www.rolf-satzer-fbu.net/startverfahren.html>
- **Stressbarometer**: Psychische Belastungen ermitteln und Gefährdungen beseitigen. Arbeitshilfe, hg. von IG Metall, 1. Auflage 2019, <https://www.stressbarometer-igmetall.de/>
- **Stressbezogene Arbeitsanalyse für Klinikärztinnen und -ärzte**. – BGW, https://www.bgw-online.de/DE/Medien-Service/Medien-Center/Medientypen/BGW-Broschueren/BGW08-00-041_Stressbezogene-Arbeitsanalyse.html
- **Fragebogen Erreichbarkeit**: Nina Pauls, Barbara Pangert, Christian Schlett: Selbstcheck „Ständige Erreichbarkeit – Ein Thema in meinem Unternehmen?“, Fragebogen zu Ausmaß, Auslösern, Folgen und Umgangsweisen, Freiburg, Juni 2017, hg. von Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. ISF München, Uni Freiburg, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, BMAS und INQA, www.erreichbarkeit.eu
- **Fragebogen zur Analyse mobiler Arbeit**: Amobil, Thomas Breisig, Hiltraud Grzech-Sukalo, Gerlinde Vogl (Hrsg.): Mobile Arbeit gesund gestalten – Trendergebnisse aus dem Forschungsprojekt prentimo – präventionsorientierte Gestaltung mobiler Arbeit, ein Instrument zur Selbstauskunft in schriftlicher Fassung und als Onlinebefragung.

Stand der Bearbeitung 2020