

## Beurteilung der psychische 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.

Der deutliche Anstieg psychischer Erkrankungen in den letzten 10 Jahren wird von Fachleuten als Folge dieser Veränderung der Arbeitswelt interpretiert. Der berufliche Stress als Reaktion auf diese Intensivierung wird noch weiter zunehmen, das bestätigen 2/3 der Befragten in einer Umfrage der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in 2012.

Die seit 1996 durch das Arbeitsschutzgesetz festgelegte grundlegende Aufgabe im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz, die Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung) haben 2012 im Bereich der psychischen Belastungen erst ca. 1/5 der Unternehmen umgesetzt, wie in einer Evaluation des Bundesarbeitsministeriums und der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA, abgestimmte Strategie der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz mit Bundesarbeitsministerium, Bundesländern und Unfallversicherungsträgern) zu Tage kam.

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 kurzgetaktete 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 allerdings bei Umfragen am häufigsten als Stressursachen genannt.

Eine psychische Belastung am Arbeitsplatz macht nicht automatisch krank. Es kommt bei jedem Einzelnen auf seine Erfahrung, sein Wissen, seine Gesundheit und jeweils auf die konkreten Umstände in der Arbeitssituation an, 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 indivi-

duell 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 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 psychischer Ermüdung und Monotonie.

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](http://www.gda-psyche.de), [www.gda-portal.de](http://www.gda-portal.de)) definiert zur Umsetzung 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 sowie bei Bildschirmarbeitsplätzen insbesondere die Belastungen der Augen

#### **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, für 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 Inhalt der Gefährdungsbeurteilung. Es geht nicht darum einzelne überlastete Beschäftigte aufzuspü-

ren 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. 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 Analyse und Beurteilung

### Anforderungen an die Systematik der Analyse – Inhalte der Gefährdungsbeurteilung

Die systematische Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen umfasst die Analyse 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 GDA.

### Beispielhafte Quellen psychischer Belastungen Systematik psychischer Belastungsfaktoren

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

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

Besondere Tätigkeiten im Betrieb, sei es Außendienst, der Umgang mit schwierigen Kunden, Überfallrisiken in Banken, Bedrohungen durch Bürger/Klienten in Job Centern oder in der sozialen Arbeit, besondere Leistungsanreizsysteme, Fließbandarbeit oder prekäre Arbeitsbedingungen in befristeten und Teilzeitverhältnissen müssen bei der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden. Auch Alter und Geschlecht sind Faktoren die einbezogen werden sollen.

### **Anforderungen an die Prozessqualität - Organisation der Gefährdungsbeurteilung**

Die staatlichen Aufsichtsbehörden und Arbeitsschutzinstitutionen fordern für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung nicht nur die Beurteilung aller möglichen Belastungsfaktoren 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 können 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, 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 und Qualifikation

Die DIN ISO EN 10075 Teil 3 beschreibt die Anforderungen an die Fachkunde. Geschulte Personen sind notwendig um Methoden mit höherer Präzision anzuwenden. Das sind Fragebögen, Workshops oder vertiefende Analysen mit Beobachtung der Arbeitsbedingungen. 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 Schulung, sondern eine arbeitswissenschaftliche Qualifikation benötigt.

Ausführlich werden die Qualifikationsanforderungen an die betrieblichen Akteure bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen von der GDA (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie) in einer Empfehlung definiert. Damit das Verfahren erfolgreich zur menschengerechten Arbeitsgestaltung beiträgt, wird von allen Beteiligten (Arbeitgeber, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt, Betriebsrat, Führungskräfte) eine Qualifizierung gefordert, die im Folgenden aufgelisteten Grundkompetenzen erreicht und je nach Akteursgruppe differenziert dargelegt wird:

- Aufgeschlossenheit/Sensibilisierung gegenüber dem Thema Psychische Belastung und Beanspruchung bei der Arbeit
- Verantwortungsübernahme und Rollenklarheit in Bezug auf die eigene Aufgabe
- Grundlegendes Wissen über psychische Belastung bei der Arbeit
- Methodische Kenntnisse zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung
- Wissen und Bereitschaft zur angemessenen Durchführung der Gefährdungsbeurteilung
- Wissen und Bereitschaft zur Umsetzung von Maßnahmen der Verhältnis- und Verhaltensprävention in Bezug auf psychische Belastung
- Sensibilität gegenüber speziellen Themenfeldern wie Mobbing, Burnout, etc.
- Bereitschaft zur Integration der Verfahren zur Sicherung einer menschengerechten Unternehmensentwicklung in alle relevanten Prozesse

## 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, sie 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 betriebspezifischen 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.

## Analyseverfahren 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 durch die 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 erfolgen.

### ■ **mündliche Befragungen in Interviews oder Gruppengesprächen durch einen geschulten Interviewer bzw. Interviewerin und Moderatoren**

Die Beurteilung der Belastungsfaktoren erfolgt durch die Interviewten. 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 mehrere Sitzungen hinweg. Ein Gesundheitszirkel ist ein Instrument der Feinanalyse. 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.

### ■ **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.

## 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.

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

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 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.

## Risikobewertung und Handlungsbedarf

Grenzwerte gibt es bei der Beurteilung psychischer Belastungen nicht. Einige Verfahren bieten Hinweise auf kritische Ergebnisse (z.B. Impulstest2, PsyBel), andere ermöglichen Vergleiche mit Branchendaten (z.B. COPSOQ). Möglich sind unterschiedliche Wege, um Handlungsbedarf festzulegen. Letztlich ist er auch auszuhandeln, denn die Interessenvertretung hat Mitbestimmungsrechte bei den Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

## Risikobewertung – mögliche Verfahren zur Identifizierung von Handlungsbedarf

- Abweichung von Vorschriften wie im Bereich der Arbeitszeitgestaltung
- Abweichung von gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen, den Regelwerken und Informationen der Unfallversicherungsträger
- Soll-Ist Vergleich bei der Befragung – große Abweichungen signalisieren Handlungsbedarf
- festgelegte Schwellwerte nach Ampelmodell
- Prioritätensetzung durch Beschäftigte in Gruppenverfahren
- Vergleich mit Branchendaten oder Gesamtunternehmensdurchschnitt

Es kann sinnvoll sein, sich vor einer Befragung auf Richtwerte für den Handlungsbedarf gemeinsam im Betrieb 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 Ergebnissbewertung sollte möglichst mit Einbezug von Fachleuten vorgenommen werden. Ergebnisse müssen dabei immer vor dem Hintergrund der jeweiligen Tätigkeit eingeschätzt werden.

## 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.

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



Bild 3: Ablaufmodell für eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.

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.

Eine Verzahnung der Analyse psychischer Belastung mit den anderen Teilen der Gefährdungsbeurteilung und die Integration in das gesamte Arbeitsschutzhandeln im Betrieb sind für den Erfolg der Maßnahmen unabdingbar. Die völlige Trennung von "technischem" Arbeitsschutz und Mitarbeiterbefragungen im Rahmen von Gesundheitsförderung oder Gesundheitsmanagement ist nicht sinnvoll. Zumindest im Arbeitsschutzausschuss sollte eine Gesamtkoordination stattfinden.

Ohne eine gute Vorabinformation läuft man Gefahr, bei der Analyse psychischer Belastungen auf Ablehnung bei Beschäftigten zu stoßen. Beschäftigte, die sich unter psychischen Belastungen nicht viel vorstellen können, entwickeln schnell Ängste vor Leistungskontrolle oder ähnlichem. Zudem ist das Thema „Psyche“ immer noch tabuisiert.

Wird eine umfangreiche Befragungsaktion geplant, ist eine große Teilnahme der Belegschaft wichtig, sonst leidet die Aussagekraft der Ergebnisse. Die Information über die möglichen psychischen Belastungsfaktoren bei der Arbeit und die gesundheitliche Wirkung gehört nicht nur in die Vorbereitungsphase der Gefährdungsbeurteilung, sondern ist auch ein Teil der Unterweisungspflichten im Betrieb. Beides lässt sich gut kombinieren.

### **Erfolgsfaktoren zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen Schlussfolgerungen aus einem Expertenprojekt der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin**

- Qualifizierung von Betriebsräten als prozessinitiiierende und -forcierende Akteure
- Abstimmung der Vorgehensweise zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber (Betriebs-/Dienstvereinbarung)
- Qualifizierung aller Akteure
- pragmatische und auf die betrieblichen Bedingungen zugeschnittene Verfahren und Instrumente
- mit Entscheidungsträgern besetzte Steuergruppe
- Einbeziehung der Beschäftigten & Start mit Pilotprojekten
- Verständnis der Gefährdungsbeurteilung als Verständigungs-, Entwicklungs- und Lernprozess der betrieblichen Akteure, Einbezug aller Ebenen, Grundkonsens aller Akteure
- Bereitschaft der Unternehmensleitung zur Unterstützung, ggfls Einbezug externe Unterstützung

Quelle: BAuA-Projekt F 2193; Langhoff, Thomas; Satzer, Rolf: Erfahrungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen, in: ARBEIT. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, 4/2010, 267-282; sowie Ertl: Vortrag BG ETEM 2011

## 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

### 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"

### 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 2018-012: Allgemeine Aspekte und Konzepte und Begriffe
  - Teil 2 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](http://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](http://www.verdi-gefaehrungsbeurteilung.de)

Gewerkschaft ver.di (Hrsg.):  
Ergänzung: **Dienstleistungsarbeit ist Interaktionsarbeit Konkretisierung der Gefährdungsbeurteilung psychisch wirkender Belastungen.**  
[www.verdi-gefaehrungsbeurteilung.de](http://www.verdi-gefaehrungsbeurteilung.de)

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.):  
**Portal Gefährdungsbeurteilung**  
Übersicht über Gefährdungsfaktoren und Verfahren, [www.Gefaehrungsbeurteilung.de](http://www.Gefaehrungsbeurteilung.de)

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](http://www.gda-portal.de)

Leitung des GDA-Arbeitsprogramms Psyche/ c/o Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.)  
**Empfehlungen zur Qualifizierung betrieblicher Akteure für die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.**  
Berlin 2017 2. sprachlich korrigierte Auflage, [www.gda-portal.de](http://www.gda-portal.de), [www.gda-psyche.de](http://www.gda-psyche.de)

Nationale Arbeitsschutzkonferenz/Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie GDA (Hrsg.):  
**Empfehlung zur Umsetzung Gefährdungsbeurteilung psych. Belastungen**  
Kurzbrochure der Träger der GDA, 2. Auflage 2016, download unter [www.gda-portal.de](http://www.gda-portal.de),  
[www.gda-psyche.de](http://www.gda-psyche.de)

GDA-Arbeitsprogramm Psyche / c/o Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.):  
**Psychische Arbeitsbelastung und Gesundheit.**  
Berlin 2017, [www.gda-psyche.de](http://www.gda-psyche.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](http://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.

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](http://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](http://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](http://www.dguv.de)

G. Richter:

**Toolbox Version 1.2 - Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen.**

hg. von Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 1. Auflage Dortmund 2010. (wird nicht mehr aufgelegt, online Version abgeschaltet, nach Aussagen der BAuA veraltet, Überblick über die Verfahren)

Sujet/Hans-Böckler-Stiftung/ver.di Genderpolitik (Hrsg.):

**Arbeitsbedingungen beurteilen - geschlechtergerecht. Gender Mainstreaming in der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.**

Düsseldorf 2010, Bezug bei Gewerkschaft ver.di Berlin und Sujet Organisationsberatung Hamburg

Matthias Holm, Max Geray:

**Integration der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung, Handlungshilfe**

hg. von INQA und Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund 2006

## Beschreibung verbreiteter Verfahren

- **ABETO mit KFZA:** Das Arbeitsplatzanalyse-Verfahren ABETO , online Fragebögen für Grobanalyse: [www.abeto-online.de](http://www.abeto-online.de)
- **BAAM:** [www.bit-bochum.de](http://www.bit-bochum.de)
- **BEBA:** Analyse psychischer Belastungen bei Bildschirmarbeit. [Das Arbeitsanalyse-Verfahren BEBA](#)
- **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.copsoq.de](http://www.copsoq.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](http://www.impulstest2.com)
- **KABA:** [KABA - Ein Verfahren zur Analyse von psychischen Belastungen](#)
- **KFZA:** [www.htw-berlin.de](http://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](http://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>
- **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 Komplettverfahren mit Handlungshilfen für den Handel, <https://www.bghw.de/arbeitsschuetzer/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. <https://ratgeber-psychische-belastung.de>
- **START-Verfahren:** Rolf Satzer unter Mitarbeit von Max Geray, Stress - Psyche - Gesundheit/Das START-Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsbelastungen, Frankfurt am Main 2006. [www.rolf-satzer-fbu.net](http://www.rolf-satzer-fbu.net), [www.buero-fuer-arbeitsschutz.de](http://www.buero-fuer-arbeitsschutz.de)
- **Stressbarometer/Stressbürometer:** Psychische Belastungen beurteilen - aber wie? Arbeitshilfe zur Ermittlung psychischer Belastungen im Betrieb, Broschüre mit CD, IG Metall, Frankfurt 2007, zu bestellen unter [www.igmetall.de/shop](http://www.igmetall.de/shop)
- **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](https://www.bgw-online.de/DE/Medien-Service/Medien-Center/Medientypen/BGW-Broschueren/BGW08-00-041_Stressbezogene-Arbeitsanalyse.html)

---

**Stand der Bearbeitung 2018**