

- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) insbes. §§ 1,3,4,5,6  
Der Arbeitgeber:
  - ist grundsätzlich für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung verantwortlich
  - kann für die konkrete Umsetzung eine fachkundige Person schriftlich beauftragen (§ 13 Abs. 2)
 Die Dokumentationspflicht nach § 6 gilt seit September 2013 für alle Betriebe, also auch für Kleinbetriebe.
- Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV) insbes. § 3 und in Verbindung mit dem Anhang
- Maschinenrichtlinie (2006/42/EG - 98/37/EG, 89/392/EWG) insbes. Punkt 1.1.6 Ergonomie
- Technische Regel zur Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung (TRLV Lärm) insbes. Teil 1, Anhang 2 (Hinweis 7) zu den psychischen Wirkungen von Lärm
- Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
- Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) insbes. § 2 (1)
- DIN EN ISO 10075 Teil 1; Teil 2 und Teil 3  
Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung
- DIN ISO EN 9241  
Ergonomie der Mensch-System-Interaktion

#### ■ Ihr Unternehmenserfolg!

Führen Sie die Gefährdungsbeurteilung auch hinsichtlich psychischer Belastungen durch! Damit erfüllen Sie nicht nur die gesetzlichen Anforderungen, sondern erhalten die Gesundheit, die Leistungsfähigkeit und die Motivation Ihrer Beschäftigten und sichern sich langfristig Ihren Unternehmenserfolg!

#### Ausgewählte Literatur

- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA): Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Erfahrungen und Empfehlungen. Berlin, Erich Schmidt Verlag, 2014
- Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA): Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Berlin, 2014
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV): IAG-Report 1/2013 Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen - Tipps zum Einstieg. Berlin, 2013
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA): Integration der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung – Handlungshilfe. Berlin, 2012 (zu beziehen über [www.inqa.de](http://www.inqa.de))

#### Weitere Informationen finden Sie auch unter:

<http://www.gda-psyche.de>  
<http://www.gefaehrungsbeurteilung.de/de>

#### Wir unterstützen Sie gerne!

Zum Beispiel mit einer ersten Anstoßberatung, um eine systematische Vorgehensweise zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu entwickeln und eine angemessene Gefährdungsbeurteilung zu dokumentieren. Wir informieren über die Folgen psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz oder zu Schulungen zu diesem Thema.

#### Landesamt für Gesundheit und Soziales Mecklenburg-Vorpommern

Abteilung 5 - Arbeitsschutz und technische Sicherheit  
 Rostock | Stralsund | Neubrandenburg | Schwerin  
[www.lagus.mv-regierung.de](http://www.lagus.mv-regierung.de)  
 Stand: März 2015  
 Bildquelle: © Rainer Sturm / PIXELIO



## Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Wegweiser für  
Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

**LAGUS**  
Landesamt für Gesundheit und Soziales M-V

- **für Ihren Unternehmenserfolg**
  - gutes Firmenimage
  - höhere Wettbewerbsfähigkeit
  - bessere Bewältigung demografischer Herausforderungen
- **für Ihre Kunden**
  - bessere Qualität von Dienstleistungen und Produkten
  - weniger Beschwerden und Reklamationen
- **für Ihre Arbeitsprozesse**
  - weniger Fehler, Störungen und Unregelmäßigkeiten in Betriebsabläufen
  - Einhaltung von Terminen
  - weniger zwischenmenschliche Konflikte
- **für Ihre Beschäftigten**
  - gesündere, zufriedener und motivierte Beschäftigte
  - verbessertes Betriebsklima
  - höhere Identifikation mit dem Betrieb
  - Bindung qualifizierter Beschäftigter an das Unternehmen

#### ■ Tipps, Handlungshilfen und Unterstützung finden Sie unter anderem bei:

- der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA),
- den Unfallversicherungsträgern (z. B. DGUV bzw. den Unfallkassen oder gewerblichen Berufsgenossenschaften),
- der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA),
- der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA),
- den Arbeitgeberverbänden (z. B. BDA),
- den Arbeitnehmervertretungen (z. B. Verdi, IG Metall) und
- dem Verband deutscher Betriebs- und Werksärzte (VDBW).

Arbeitsaufgabe und -inhalt

- Vollständigkeit der Aufgabe
- Handlungsspielraum
- Abwechslungsreichtum
- Information
- Verantwortung
- Qualifikation
- Emotionale Inanspruchnahme

Arbeitsorganisation

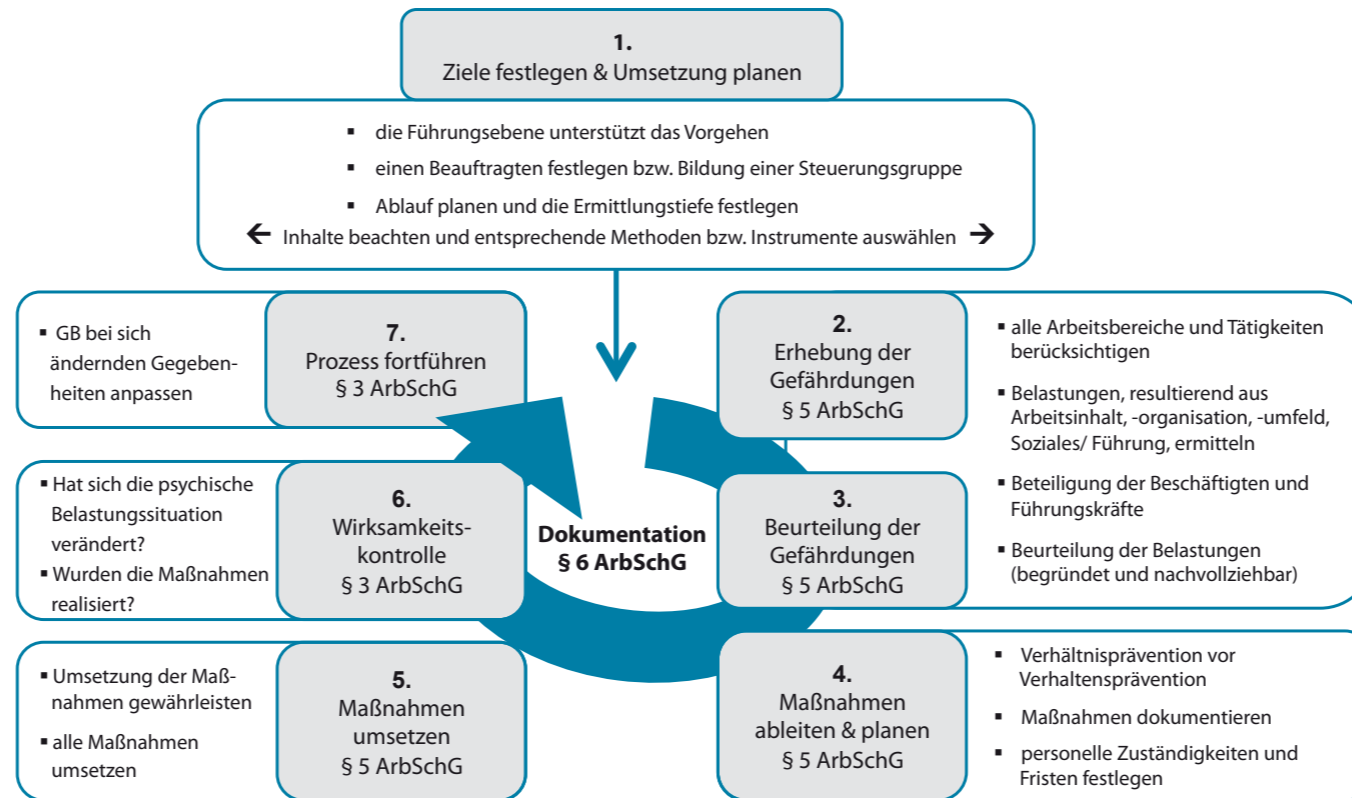
- Arbeitszeit
- Arbeitsablauf
- Geringe Planbarkeit
- Zeitdruck
- Störungen/Unterbrechungen
- Kommunikation/Kooperation

Soziale Beziehungen

- Kolleginnen und Kollegen
- Zusammenarbeit/Unterstützung
- Lernmöglichkeiten
- Führung
- Informationstransparenz und Beteiligung

Arbeitsumgebung

- Physische Beeinträchtigungen
- Arbeitsmittel
- Physikalische Faktoren
- Chemische Faktoren
- Biologische Faktoren



Sie haben die Anforderungen an eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen erfüllt, wenn:

- zu allen wesentlichen **Tätigkeiten** Ihres Unternehmens oder bei allen Arbeitsplätzen (z. B. auch die Verwaltung, das Lager, weitere Filialen oder Transporteure) die **Gefährdungen ermittelt und beurteilt** wurden.
- auch **besondere Personengruppen** (z. B. Schwangere, Azubis, Schwerbehinderte) berücksichtigt wurden.
- die Gefährdungsermittlung **inhaltlich richtig und vollständig** durchgeführt wurde, d. h. Belastungen, resultierend aus Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation, Arbeitsumfeld und Soziales/Führung, ermittelt wurden.
- **Maßnahmen** des Arbeitgebers in ausreichendem Maße und in geeigneter Form getroffen wurden.
- **Wirksamkeitskontrollen** durchgeführt wurden.
- die Beurteilung **aktuell** ist und
- die erforderlichen **Unterlagen** der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers **aussagefähig** und plausibel sind.

Die Methode bezüglich der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist nicht gesetzlich festgelegt. Überlegen Sie im Vorfeld, welche Methode sich angesichts Ihrer Betriebsgröße, der Belastungsschwerpunkte in Ihrer Branche sowie Ihrer personellen Kapazitäten und finanziellen Möglichkeiten besonders gut eignen würde.

■ Checklisten

- + für eine erste Orientierung gut geeignet
- + stark belastete Bereiche im Betrieb können identifiziert werden
- + auch für ungeschulte Nutzer einsetzbar
- **bietet nur eine orientierende Belastungsermittlung, die Ableitung von Maßnahmen muss im Anschluss erfolgen**

■ Moderierte Gefährdungsbeurteilung (Workshops)

- + Belastungsermittlung ist konkret und arbeitsplatzbezogen
- + direkte Ableitung von Maßnahmen möglich
- + hohe Beteiligung der Beschäftigten
- + für kleine Betriebe geeignet
- **geschulte Moderation erforderlich**
- **bindet viele personelle Ressourcen**

■ Standardisierte wissenschaftliche Fragebögen

- + umfassendes Screening der Belastungsfaktoren
- + große Anzahl von Beschäftigten wird befragt
- **fachliche Kompetenzen und hohe personelle Ressourcen für Datenauswertung erforderlich**
- **nur Belastungsermittlung, die Ableitung von Maßnahmen muss im Anschluss erfolgen**
- **für Klein- und Kleinstbetriebe ungeeignet**

■ Beobachtung(-sinterview)

- + liefert eindeutige Ergebnisse und objektive Daten
- + liefert konkrete Hinweise zur Gestaltung
- **Schulung der Beobachter notwendig**
- **hoher zeitlicher Aufwand**

■ Im Vorgesetzten-Mitarbeiter-Gespräch

- + die Gefährdungsbeurteilung wird in vorhandene Strukturen eingebunden
- + Stärkung der Führungsrolle
- **Aufwand zu Beginn recht hoch**