

HINTERGRUND ARBEITSSCHUTZGESETZ

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)¹ verpflichtet Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen zur **Durchführung der Gefährdungsbeurteilung** (§3, §5 ArbSchG).

PSYCHISCHE BELASTUNG

Eine Gefährdung (potentielle Schadensquelle) kann sich durch verschiedene Faktoren ergeben, z.B. durch die **psychische Belastung** (§5 ArbSchG). Psychische Belastung ist definiert als „alle Einflüsse, die von außen auf Menschen zukommen und psychisch auf diese einwirken“ (DIN EN ISO 10075-1², S. 10).

Psychische Belastungsfaktoren können in die folgenden **Merkmalsbereiche** sortiert werden:

1. Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe (z.B. Handlungsspielräume)
2. Arbeitsorganisation (z.B. Arbeitszeit)
3. Soziale Beziehungen (z.B. Unterstützungen)
4. Arbeitsumgebung (z.B. Arbeitsmittel)
5. Neue Arbeitsformen (z.B. räumliche Mobilität)

PSYCHISCHE BELASTUNGSFAKTOREN

Welche konkreten Belastungsfaktoren relevant sind, kommt auf die **jeweilige Tätigkeit und Arbeitssituation** an. Eine Orientierung bietet die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA³, vgl. auch §20a ArbSchG) in ihren Handlungsempfehlungen (aktueller Stand: 22.11.2017, S. 17ff.⁴).

Folgende fünf Schlüsselfaktoren „sind (...) grundsätzlich (...) zu berücksichtigen“, stellen demnach **branchen- und tätigkeitsübergreifend den inhaltlichen Mindeststandard** dar:

1. Arbeitsintensität,
2. Arbeitszeit,
3. Handlungsspielraum
4. sozialen Beziehungen, insbesondere zu Vorgesetzten, sowie
5. Arbeitsumgebungsbedingungen, insbesondere die Belastung durch Lärm.

QUALITÄT PROZESS UND INSTRUMENT

Das ArbSchG schreibt u.a. die **Ermittlung von Belastungsfaktoren** vor (§5). Welche **Qualitätsstandards** (Gütekriterien) entsprechende Instrumente (Befragungsverfahren, Diskussionsverfahren oder Beobachtungsverfahren) erfüllen müssen, legt die DIN EN ISO 10075-3⁵ fest.

¹ <https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/>

² Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Teil 1: Allgemeine Aspekte und Konzepte und Begriffe (ISO 10075-1:2017)

³ https://www.gda-psyche.de/DE/Home/home_node.html

⁴ https://www.gda-psyche.de/SharedDocs/Publikationen/DE/broschuere-empfehlung-gefaehrungsbeurteilung.pdf?__blob=publication-file&v=16

⁵ Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Teil 3: Grundsätze und Anforderungen an Verfahren zur Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastung (ISO 10075-3:2004); Deutsche Fassung EN ISO 10075-3:2004

Insofern ist für eine **Qualitätseinschätzung** der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung beispielsweise relevant:

1. Ist das **Verfahren** als Gefährdungsbeurteilung geeignet?
 - Handelt es sich bei dem Vorgehen um einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess mit den durch das ArbSchG vorgeschriebenen Schritten gemäß §5 und §6?
 - Ist das Vorgehen verständlich und nachvollziehbar? Werden wichtige Entscheidungen begründet?
2. Ist das genutzte **Instrument** zur Ermittlung der psychischen Belastung geeignet (vgl. auch GDA-Handlungsempfehlungen, S.25)?
 - Quelle des Instrumentes: Wer hat es mit welcher Zielsetzung und bzgl. welches Einsatzbereiches gestaltet? Gibt es Referenz- oder Normwerte?
 - Werden mindestens die o.g. fünf Schlüsselfaktoren ermittelt? Werden tätigkeits- oder branchenspezielle Faktoren ergänzt?
 - Wie hochwertig ist das Instrument (zentrale Kriterien: Objektivität, Reliabilität, Validität)?
 - Wird das Instrument wie vorgesehen eingesetzt?

BERATUNG UND ÜBERWACHUNG DURCH DIE ZUSTÄNDIGEN STELLEN

Diese Qualitätseinschätzung finden sich in der durch die Nationale Arbeitsschutzkonferenz (NAK⁶, vgl. auch §20b ArbSchG) herausgegebenen „**Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz**“ wieder (aktueller Stand: 11.01.2018⁷). Die Leitlinie hat das Ziel, zu „gewährleiste(n), dass konkrete Überwachungs- und Beratungskonzepte inhaltlich gleichgerichtet und in Funktionalität und Anforderungsprofil gleichwertig ausgestaltet sind“ (S.4).

ZUSTÄNDIGKEITEN UND VERANTWORTUNGEN IM BETRIEB

- Die Verantwortung für die Planung und Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung trägt **der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin**. Eine (schriftliche) Beauftragung anderer Personen zur Durchführung ist möglich (§3, §13 ArbSchG).
- Der **Betriebs- oder Personalrat** hat bei der Organisation und Durchführung Mitbestimmungsrechte.
- Als fachliche Beratung und Unterstützung können insbesondere die **Fachkräfte für Arbeitssicherheit** und die **Betriebsärztinnen und -ärzte** hinzugezogen werden (Arbeitssicherheitsgesetz ASiG⁸ bzw. DGUV Vorschrift 2⁹).
- Die **Beschäftigten** müssen „nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge (zu) tragen“ (§15 ArbSchG) und den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung unterstützen (§16 ArbSchG).

⁶ https://www.gda-portal.de/DE/GDA/NAK/NAK_node.html

⁷ https://www.gda-portal.de/DE/Downloads/pdf/Leitlinie-Psych-Belastung.pdf?__blob=publicationFile

⁸ <https://www.gesetze-im-internet.de/asig/>

⁹ https://www.dguv.de/de/praevention/vorschriften_regeln/dguv-vorschrift_2/index.jsp