

Sandra Wolf/
Ina Zwingmann/
Claudia Nebel-Töpfer/
Peter Richter

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Erfolgsfaktoren und Stolpersteine aus Wissenschaft und Praxis

Die psychische Belastung von Mitarbeitern zu beurteilen, ist keine einfache Aufgabe. Vor dem Hintergrund langjähriger wissenschaftlicher und praktischer Erfahrung in der Erfassung, Prävention und Intervention psychischer Belastung im Rahmen von Gefährdungsuntersuchungen weisen die Autoren auf Instrumente und Methoden zur Bewältigung dieser Herausforderungen hin.

Im Oktober 2013 führte der Gesetzgeber mit der Änderung des § 5 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) die Beurteilung **psychischer Belastung** am Arbeitsplatz ein. Seither sehen sich Unternehmen und speziell Führungskräfte mit dieser neuen Aufgabe konfrontiert. Doch aufgrund der Aktualität und Komplexität der Thematik existieren kaum Handlungshilfen, die Musterprozesse zur Erfassung, Beurteilung und Prävention psychosozialer Risiken in der Arbeitswelt skizzieren. Der vorliegende Artikel illustriert daher praxisnah die wichtigsten Schritte einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, die sowohl die rechtlichen Anforderungen erfüllen, als auch auf die individuelle Problemlage einzelner Unternehmen angepasst werden können.

Eine neue Herausforderung für Organisationen und Führungskräfte

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist eine Herausforderung für Organisationen, denn der umfassende Blick auf Arbeitsbedingungen geht weit über den klassischen und eher technisch verstandenen Arbeitsschutz hinaus. Hinzu kommen Vorbehalte und Befürchtungen, dass die Beurteilung psychischer Belastung mit konfliktbeladenen Diskussionen und nur schwer zu erfüllenden Forderungen einhergehen wird. Häufig werden dabei die positiven Veränderungen, die sich durch den Beurteilungsprozess ergeben können, vergessen. Es ist daher wichtig, alle Beteiligten dafür zu sensibilisieren, dass die aus den unterschiedlichen Arbeitsbedingungen resultierenden psychischen Fehlbeanspru-

chungsfolgen wichtige Faktoren darstellen, die im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung aktiv gestaltet werden können. Hierbei handelt es sich um eine umfangreiche und vor allem anspruchsvolle Aufgabe, die ein gewisses arbeitspsychologisches Fachwissen voraussetzt. Dies gilt insbesondere für die Auswahl geeigneter Analyseinstrumente, da hierfür eine Vielzahl verschiedener Verfahren zur Verfügung stehen. Eine Patentlösung gibt es jedoch nicht. Zusätzlich müssen gewisse rechtliche Vorschriften erfüllt werden. Aufgrund der Komplexität einiger Instrumente oder spezieller Problemstellungen kann es zudem sinnvoll sein, auf externe Unterstützung, beispielsweise durch Arbeitspsychologen, zurückzugreifen. Zudem ist es wichtig, die Vorbehalte gegenüber dem Thema »psychische Belastung« seitens aller Beteiligten offenzulegen, gezielt zu hinterfragen und zu relativieren.

Die Vorbehalte gegenüber der Beurteilung psychischer Belastungen verdrängen häufig die positiven Effekte des Prozesses.

Die Herausforderung für Unternehmen besteht darin, eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung zufriedenstellend für die direkt betroffenen Mitarbeiter, Führungskräfte und die Unternehmensleitung sowie die Spezialisten für Arbeitssicherheit zu gestalten und durchzuführen. Eine besondere Rolle spielen hierbei die Führungskräfte und Mitarbeiter: Sie sind die Experten für die zu beurteilende Arbeitstätigkeit und ihre Einschätzung wird beispielsweise mittels Fragebogen,

Psychische Belastung

ist nach der DIN-Norm DIN EN ISO 10075-1:2000 »die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken«. Psychische Belastung wird dabei neutral definiert. Im allgemeinen Sprachgebrauch wird der Begriff »Belastung« hingegen überwiegend für negative Einflüsse verwendet.¹

Gefährdungsbeurteilung

bezeichnet den Prozess der systematischen Ermittlung und Bewertung relevanter Gefährdungen der Beschäftigten mit dem Ziel, die erforderlichen Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit festzulegen. Diese Maßnahmen müssen im Betrieb durch- und umgesetzt und sodann ihre Wirksamkeit kontrolliert werden.²

Workshops oder Interviews erfasst. Zudem besteht die Möglichkeit mittels objektiver Expertenverfahren (z. B. Tätigkeitsanalysen oder teilnehmende Arbeitsplatzbeobachtungen) weitere Informationen zu gewinnen. Um ein möglichst genaues Bild der Belastungssituation im Unternehmen zu erhalten und Verzerrungen zu vermeiden, ist es empfehlenswert, objektive und subjektive Verfahren zu kombinieren. Diese umfangreiche Datenlage sollte jedoch um weitere unternehmensinterne Daten, wie beispielsweise Kranken- und Unfallzahlen, ergänzt und in die bestehenden Unternehmensstrukturen eingegliedert werden. Doch welche Instrumente und Methoden sind für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung geeignet?

Wahl der geeigneten Instrumente

Ziel der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung laut § 5 ArbSchG ist es, die für den Mitarbeiter bestehenden Gefährdungen, d. h. die Möglichkeit eines Schadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung, zu ermitteln. Für die Gefährdungsbeurteilung hat die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Zusammenarbeit mit der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz fünf »Merkmale guter Praxis« zusammengetragen. Hierzu zählen die Relevanz der beurteilten psychischen Belastungsfaktoren, die Glaubwürdigkeit hinsichtlich deren Darstellung und Beurteilung, die Genauigkeit der Beschreibung der psychischen Belastungssituation, die Nachvollziehbarkeit von Ergebnissen und Entscheidungen für die betrieblichen Akteure und die Information und Beteiligung von Beschäftigten und Führungskräften.

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin empfiehlt, sich an fünf Merkmale bei der Beurteilung zu halten.

Eine Gefährdung kann sich unter anderem durch die psychische Belastung bei der Arbeit ergeben (§ 5 ArbSchG). Ob und in welchem Ausmaß psychische Belastung zu positiven oder negativen Beanspruchungsfolgen führt, hängt zum einen von den individuellen Leistungsvoraussetzungen des Mitarbeiters und zum anderen von den verfügbaren personalen, organisationalen und sozialen Ressourcen ab. Psychische Faktoren zeigen sowohl kurz- als auch langfristig ihre Wirkung – ähnlich wie die üblicherweise in einer Gefährdungsbeurteilung berücksichtigten Belastungsfaktoren (z. B. mecha-

nisch-physikalische). Wobei das schädigende Potenzial häufig erst nach längerer Zeit und in Form individuell unterschiedlicher Reaktionsmuster offensichtlich wird. Eine weitere Besonderheit bei der Beurteilung psychischer Belastung ist, dass keine Aussagen über Kausalzusammenhänge zwischen Ursache und Wirkung, sondern lediglich über die Stärke des Zusammenhangs getroffen werden können. Hierbei gilt kein lineares Dosis-Wirkungs-Prinzip, da die Stärke sowohl von der Person als auch vom jeweiligen Belastungsfaktor abhängig ist. Zudem stehen keine allgemeingültigen Grenzwerte zur Verfügung, anhand derer die erfasste psychische Belastung bewertet werden könnte. Umso wichtiger ist es, die Beurteilung auf subjektive wie auch objektive Verfahren zu stützen, um so sowohl ein umfassendes Bild der allgemeinen Arbeitssituation als auch der individuellen Bedingungen aus Sicht der betroffenen Mitarbeiter zu erhalten.

Die Stärke psychischer Belastung ist abhängig von der betroffenen Person; somit gilt kein lineares Dosis-Wirkungs-Prinzip.

Eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung stellt einen kontinuierlichen Prozess dar, der den sich ändernden Gegebenheiten Rechnung trägt. Dabei sollten folgende Prozessschritte eingehalten werden:³

- Festlegung von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten
- Ermittlung und anschließende Beurteilung der Gefährdungen
- Festlegung und Durchführung konkreter Arbeitschutzmaßnahmen
- Überprüfung der Maßnahmen hinsichtlich ihrer Wirksamkeit
- Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung

Inzwischen gibt es eine Vielzahl an Erhebungsverfahren, die beispielsweise in der Toolbox der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin³ zusammengestellt sind. Für den Anwender stellen sich jedoch zwei grundlegende Fragen: Welches Instrument ist für das eigene Unternehmen am besten geeignet und wie muss mit den Analyseergebnissen umgegangen werden? Für die Beurteilung der Qualität eines Analyseinstruments und somit auch der damit gewonnenen Daten sind drei Kenngrößen wichtig: Reliabilität (Zuverlässigkeit), Validität (Gültigkeit) und Objektivität.⁴

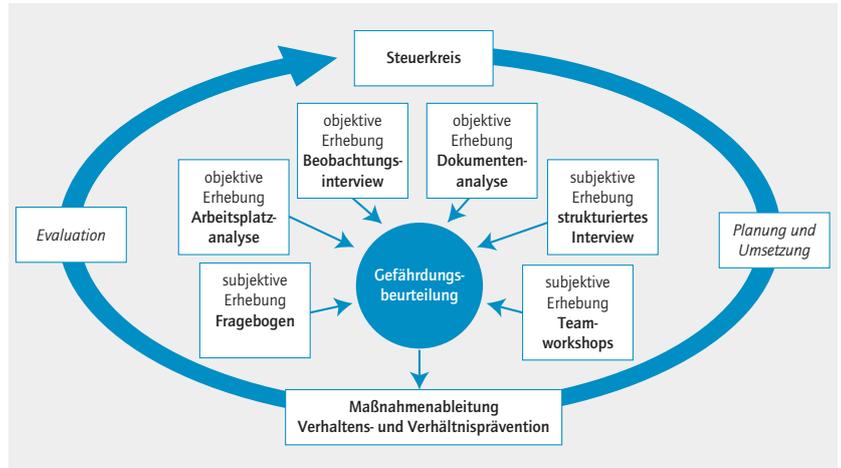
Ein gutes Analyseinstrument ist z. B. die sogenannte PREVA-Methodik, bei der die Beurteilung als kontinuierlicher Prozess betrachtet wird.

Eine Erhebungsmethode, die sowohl dem Anspruch eines kontinuierlichen Prozesses als auch den qualitativen Anforderungen, die an ein Analyseinstrument gestellt werden, gerecht wird, ist beispielsweise die PREVA-Methodik, die hier allerdings nur in Ansätzen vorgestellt wird und als Illustration dienen soll. Dieses Vorgehen wurde gemeinsam mit der Berufsgenossenschaft Energie, Textil, Elektro und Medienerzeugnisse entwickelt und in Kooperationsbetrieben erprobt. PREVA begleitet das Unternehmen über den gesamten Prozess der Gefährungsbeurteilung psychischer Belastung – von der ersten Analyse bis zur Maßnahmenableitung und Evaluation. Die unternehmensspezifischen Teilschritte des PREVA-Prozesses sind in Abbildung 1 dargestellt.

PREVA ist untergliedert in einen Grund- und einen Vertiefungsprozess, der durch einen unternehmensinternen Steuerkreis koordiniert wird:

- Im Grundprozess werden zunächst mittels einer schriftlichen Befragung (PREVA-Basisdiagnostik) die psychische Belastung und die Ressourcen im Unternehmen untersucht. Die PREVA-Basisdiagnostik ist ein Fragebogen, der aus standardisierten und validierten Verfahren besteht und international wissenschaftlich erprobt wurde. Damit lassen sich sowohl die psychosoziale Belastung (wie gesetzlich gefordert) erfassen als auch die organisationalen, sozialen und personalen Ressourcen und die individuellen Beanspruchungsfolgen analysieren.
- Im zweiten Prozessschritt werden – in Abhängigkeit vom ermittelten Bedarf und den zur Verfügung stehenden wirtschaftlichen Ressourcen – die Arbeitsbedingungen anhand von Interviews, Workshops und/oder einer objektiven Arbeitsplatzanalyse eingehender untersucht.
- Im Anschluss erfolgt die Integration der gewonnenen Daten und Ergebnisse sowie die Meldung risiko- und ressourcenspezifischer Interventionsmaßnahmen an die Geschäftsführung, Führungskräfte und Mitarbeiter.
- Die konkrete Ausgestaltung und Umsetzung der Maßnahmen wird sodann gemeinsam mit dem Steuerkreis bzw. den betroffenen Mitarbeitergruppen besprochen.

Im Sinne einer langfristigen Sicherung der physischen und psychischen Gesundheit der Mitarbeiter betrachtet PREVA die dargestellten Schritte als Teile eines kontinuierlichen Prozesses, der in regelmäßigem Turnus (etwa alle zwei Jahre) durchlaufen werden sollte. Dies entspricht auch den Empfehlungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.⁵ Dadurch kann zudem der Erfolg der initiierten Maßnahmen überprüft werden.



Umsetzung in der Praxis

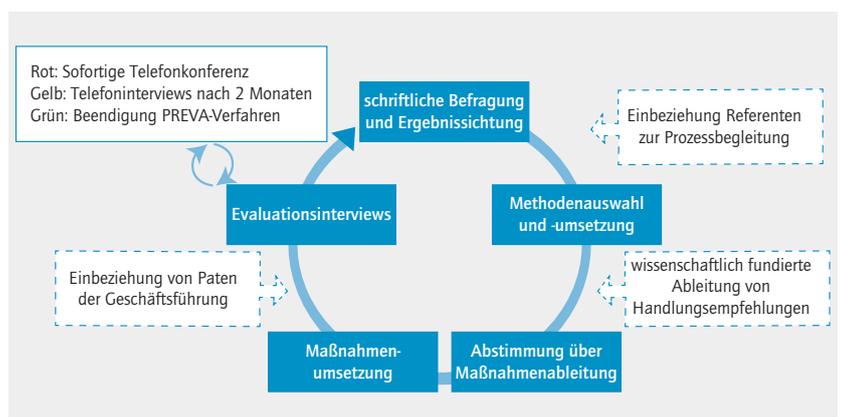
Fallbeispiel 1: Gefährungsbeurteilung in einem Großkonzern

In einem deutschen, international operierenden Dienstleistungsunternehmen wurde zunächst der gesamte Konzern mittels der PREVA-Basisdiagnostik schriftlich befragt (vgl. Abb. 2).

Entsprechend der Skalenmittelwerte wurde eine Klassifizierung der Subskalen (z. B. Arbeitsintensität, Tätigkeitsspielraum, soziale Unterstützung, psychisches Wohlbefinden) in »kritisch«, »bedenklich« und »unkritisch« vorgenommen. Bei den Teams, in denen drei Subskalen als kritisch eingestuft wurden, schloss sich die vertiefende Analyse mittels Interviews und/oder Teamworkshops an. Anschließend wurden wissenschaftlich fundierte Handlungsempfehlungen aufgestellt. Für die Umsetzung der Maßnahmen wurden verschiedene Prozessbegleiter aus dem Unternehmen rekrutiert. Nach knapp drei Monaten erfolgte ein rund 60-minütiges Telefoninterview mit den jeweiligen Prozessbegleitern, um den aktuellen Stand des Maßnahmenplans zu ermitteln. Abschließend wurde um eine Einschätzung hinsichtlich des weiteren

Abb. 1 Exemplarischer Ablauf der Gefährungsbeurteilung nach PREVA

Abb. 2 Umsetzung des PREVA-Prozesses in einem Großkonzern



Handlungsbedarfs gebeten und darauf aufbauend das weitere Vorgehen festgelegt. Somit kam es entweder zu einer erneuten Telefonkonferenz mit relevanten Entscheidungsträgern des Unternehmens (falls wesentliche Handlungsfelder noch nicht bearbeitet wurden), zu einem wiederholten Telefoninterview mit den Prozessbegleitern nach etwa drei Monaten (insofern der Veränderungsprozess noch nicht abgeschlossen war) oder zum Abschluss des PREVA-Folgeprozesses (wenn kein weiterer Handlungsbedarf aus Sicht des Prozessbegleiters bestand). Nach zwei Jahren erfolgte erneut eine psychische Gefährdungsbeurteilung (Grund- und Vertiefungsprozess). Der inzwischen gefestigte Prozess ist nun fester Bestandteil des Gesundheitsmanagements und des Gefährdungsbeurteilungskonzepts.

Fallbeispiel 2: Gefährdungsbeurteilung in einem Kleinunternehmen

Besondere Herausforderungen ergeben sich im Hinblick auf die Beurteilung psychischer Gefährdungen für Klein- und Kleinstunternehmen: Häufig stehen ihnen nur ein geringes Investitionsvolumen für die Erhebung und die Maßnahmenumsetzung sowie knappe zeitliche Ressourcen zur Verfügung. Hinzu kommt ein Mangel an professionellen Strukturen zum Gesundheitsmanagement und zur Personalentwicklung oder es gibt keinen festen Betriebsarzt. Aus der geringen Beschäftigtenzahl resultieren zudem Einschränkungen und vor allem Befürchtungen hinsichtlich der Anonymität bei den zu be-

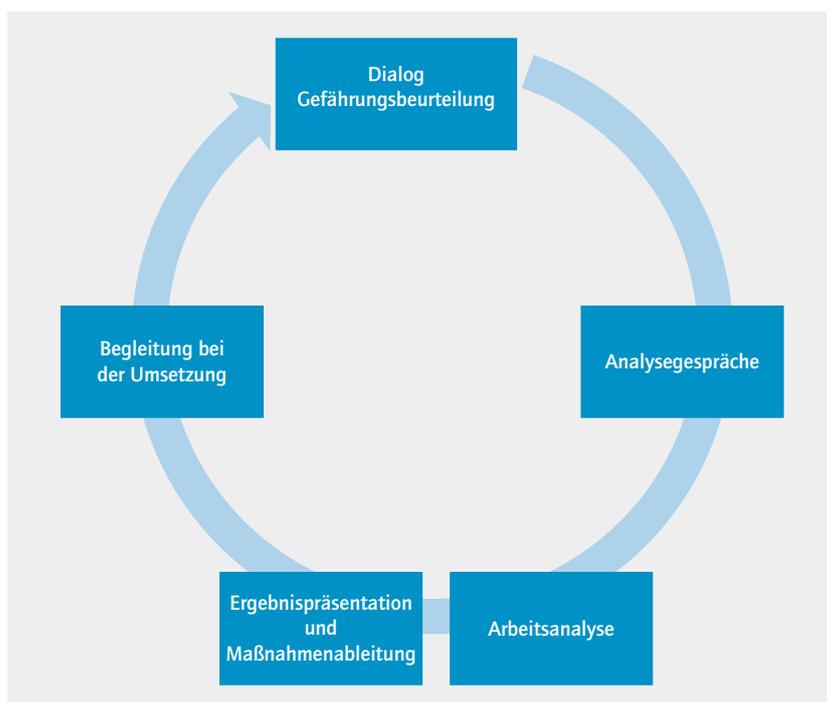
fragenden Mitarbeitern. Zur Überwindung dieser Herausforderungen bietet sich ein unternehmensspezifischer Beratungsprozess an, der nachfolgend näher vorgestellt wird.

In einem kleinen Handwerkerbetrieb mit 20 Mitarbeitern wurde in einem ersten Schritt das Unternehmen hinsichtlich der Hintergründe, Anliegen und Ziele der psychischen Gefährdungsbeurteilung beraten. Gemeinsam wurde ein Vorgehen erarbeitet, dass für den Betrieb am geeignetsten und praktikabelsten war (vgl. Abb. 3).

Im Rahmen dieses ersten Prozessschrittes erfolgten weitere Gespräche, um das genaue Vorgehen, den Zeitrahmen, die Kosten und die Kommunikation im Unternehmen festzulegen. Nachdem in einer Mitarbeiterversammlung die Vorgehensweise erläutert worden war, folgten mehrere Analysegespräche. Die Teilnahme an den Interviews war freiwillig und anonym, sodass dem Arbeitgeber keine Informationen vorlagen, welcher Mitarbeiter sich für ein solches Interview bereit erklärt hatte. Ziel der Gespräche war es, Informationen über mögliche Fehlbelastungen, Ressourcen und Beanspruchungsfolgen zu erhalten. Zusätzlich zu den so gewonnenen subjektiven Einschätzungen wurden Arbeitsplatzbeobachtungen durchgeführt. Die subjektiven Daten aus den Interviews und die objektiven Befunde auf Grundlage der Arbeitsplatzbeobachtungen wurden dann in aggregierter Form den Führungskräften und Mitarbeitern vorgestellt und im Rahmen von Ergebnisworkshops (mit Werkstattmitarbeitern und Verwaltungsangestellten) näher betrachtet. Ziel der jeweils dreistündigen Workshops war es, Handlungsfelder zu priorisieren und praktikable Maßnahmen abzuleiten. Bei der anschließenden Maßnahmenumsetzung standen dem Unternehmen die PREVA-Experten zur Seite. Die Dokumentation der Maßnahmen sowie die Festlegung von Verantwortlichkeiten und Fristen erhöhten die Verbindlichkeit. In wiederkehrenden Gesprächen konnte der aktuelle Stand der Maßnahmen besprochen werden.

Um einen nachhaltigen Präventionserfolg erzielen zu können, ist auch bei dieser beispielhaften Vorgehensweise eine Wiederholung der Prozessschritte im Zweijahresturnus ratsam. Die Wirkung von Interventionsprogrammen ist unmittelbar nach deren Durchführung am stärksten und nimmt dann an Effektivität ab. Um die Effekte langfristig nutzen zu können und damit sich die getätigten Investitionen in die Gesundheitsförderung amortisieren, müssen die Unternehmen nachhaltig und konsequent die Gesundheit ihrer Mitarbeiter fördern.

Abb. 3 Umsetzung des PREVA-Prozesses in einem Kleinunternehmen



Erste Schritte zur routinierten Gefährdungsbeurteilung

Mit der Überarbeitung des ArbSchG hat der Gesetzgeber einen ersten Schritt zur langfristigen und nachhaltigen Sicherung sowohl der körperlichen als auch der geistigen Arbeitsfähigkeit unternommen. Trotz diverser Handlungshilfen und Unterstützungsangebote seitens der Berufsgenossenschaften ist jedoch die Beurteilung psychischer Risiken bei der Arbeit eher eine Seltenheit. Dafür gibt es viele Gründe: fehlende zeitliche Freiräume, unzureichende Budgetplanung, Probleme, die Anonymität glaubwürdig sicherzustellen, insbesondere bei der Durchführung in Eigenregie, oder mangelndes Fachwissen und Erfahrung.

Dabei zahlen sich Investitionen in eine nachhaltige und konsequente Gesundheitsförderung vor allem langfristig aus: Zufriedene, engagierte und gesunde Mitarbeiter bleiben dem Unternehmen länger erhalten und steigern die Attraktivität der Firma als (potenzieller) Arbeitgeber. Das spart Kosten bei der Akquise und Einarbeitung neuer Arbeitnehmer und führt zu einer Steigerung der Produktivität beispielsweise aufgrund geringerer Ausfallzeiten.

Gefährdungsbeurteilung will gelernt sein; anfangs ist der Einsatz externer Experten ratsam.

Die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung erfordert eine gewisse Expertise, da sie über die Ansprüche, die an eine typische Mitarbeiterbefragung gestellt werden, weit hinausgeht. Zunächst müssen entsprechende Strukturen im Unternehmen geschaffen und Prozessabläufe etabliert werden. Für die Durchführung der eigentlichen Gefährdungsbeurteilung stehen anschließend eine Vielzahl an Erhebungsinstrumenten zur Verfügung: Doch welches ist für die unterschiedlichen Anforderungsbereiche innerhalb eines Unternehmens geeignet? Und wie werden die Ergebnisse anschließend ausgewertet, sodass brauchbare Maßnahmen abgeleitet werden können? Wie kann überprüft werden, ob die Maßnahmen auch den gewünschten Erfolg bringen?

Für die erfolgreiche Erstdurchführung ist es ratsam sich von externen Experten beraten zu lassen, um zukünftig den Prozess optimal in Eigenverantwortung durchführen zu können. Bei der Unterstützung durch einen externen Berater sollten Unternehmer darauf achten, dass dieser aussagekräftige Informationen über die einzelnen Prozessschritte, die Steuerung des Prozesses, die Nachbereitung und einzubeziehende Gremien geben kann. Er sollte fundierte theoretische und praktische Kenntnisse über Verfahren und Instrumente besitzen und

Für die Praxis

Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastung:

- sind seit Oktober 2013 im §5 ArbSchG verankert und stellen für Unternehmen eine große Herausforderung dar,
- erfordern entsprechende Strukturen im Unternehmen sowie Prozessabläufe, die geschaffen und etabliert werden müssen,
- stellen einen kontinuierlichen Prozess dar, der subjektive und objektive Verfahren umfasst, welche die rechtlichen Anforderungen erfüllen,
- können durch externe Experten begleitet werden, insofern diese aussagekräftige Informationen über die einzelnen Prozessschritte, die Steuerung des Prozesses, die Nachbereitung und einzubeziehende Gremien geben können sowie ein hohes Maß an Vertrauenswürdigkeit und Verantwortungsbewusstsein im Hinblick auf den Datenschutz aufweisen.

diese zur Auswahl stellen, um sie dann an die Bedürfnisse des jeweiligen Unternehmens angepasst werden können. Merkmal eines guten Beraters ist ein hohes Maß an Vertrauenswürdigkeit und Verantwortungsbewusstsein hinsichtlich des Datenschutzes, das sich unter anderem in der sorgfältigen Planung von Informations- und Kommunikationskonzepten ausdrückt.

Anmerkungen

- 1 Vgl. Gefährdungsbeurteilung, Glossar: Psychische Belastung, (www.gefaehrungsbeurteilung.de), <http://tinyurl.com/ngasy97> (letzter Zugriff: 23.06.2015) – Anm. d. Red.
- 2 Nationale Arbeitsschutzkonferenz (Hrsg.): Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation, 2011, Onlinedokument, abrufbar unter: (www.gda-portal.de), <http://tinyurl.com/o64hl6g> (letzter Zugriff: 23.06.2015).
- 3 Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.): Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – Erfahrungen und Empfehlungen, Berlin 2014.
- 4 Schütte, M./Köper, B.: Veränderung der Arbeit. In: Bundesgesundheitsblatt, 56. Jg., 2013, H. 3, S. 422–429.
- 5 Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.) m a. a. O.

Zusammenfassung

Betriebs- und Werk­ärzte, Gesundheitsmanager sowie Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind zunehmend gefordert, die psychische Belastung am Arbeitsplatz in ihrem eigenen Unternehmen zu beurteilen – insbesondere seitdem die Beurteilung psychischer Belastung 2013 Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 des Arbeitsschutzgesetzes geworden ist. Doch aufgrund der Neuheit und Komplexität der Thematik existieren kaum Handlungshilfen oder Best-Practice-Beispiele, die Musterprozesse zur Erfassung, Beurteilung und Prävention psychosozialer Risiken in der Arbeitswelt skizzieren. Hinzu kommen Vorbehalte und Befürchtungen, dass die Beurteilung psychischer Belastung mit konfliktbeladenen Diskussionen und nur schwer zu erfüllenden Forderungen einhergehen werden. Insbesondere Betriebs- und Werk­ärzte, Gesundheitsmanager sowie Fachkräfte für Arbeitssicherheit sollten diesen Konflikten und Befürchtungen offen und kompetent entgegenreten. Der Artikel illustriert die wichtigsten Schritte einer psychosozialen Gefährdungsbeurteilung, Erfolgsfaktoren sowie potenzielle Stolpersteine. Die Umsetzung psychosozialer Gefährdungsbeurteilungen wird anhand von Beispielen eines Groß- und eines Kleinunternehmens veranschaulicht.

Summary

Occupational and work physicians, healthcare managers and occupational safety specialists are increasingly confronted with risk assessments of mental health in their own companies – especially since the evaluation of mental strains became an essential part of risk assessments (§5 ArbSchG). Given the complexity and the extremely wide scope of this issue, there are hardly any guidelines or best practices illustrating standardized processes of identifying, monitoring and avoiding mental health risks at work. Moreover, the forthcoming implementation of mental risk assessments is accompanied by growing reservations towards conflictual negotiations and unrealizable claims. Especially occupational and work physicians, healthcare managers and occupational safety specialists should try to cope with these challenges in an open, transparent and competent manner. The study illustrates the main steps in implementing mental risks assessments, success factors, and potential obstacles.



Dr. rer. nat., Dipl.-Psych. Sandra Wolf
Firmeninhaberin, innsicht – entdecken
und entwickeln GbR
sandra.wolf@innsicht.de



Dipl.-Psych. Ina Zwingmann
Doktorandin, Professur für Arbeits-
und Organisationspsychologie, Technische
Universität Dresden
ina.zwingmann@tu-dresden.de



Dr. rer. nat., Dipl.-Psych. Claudia Nebel-Töpfer
Firmeninhaberin, innsicht – entdecken
und entwickeln GbR
claudia.nebel-toepfer@innsicht.de



Prof. Dr. rer. nat. emeritus, Dipl.-Psych. Peter Richter
Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie,
Technische Universität Dresden
richter@psychologie.tu-dresden.de