

Prävention und Gesundheitsförderung

Elektronischer Sonderdruck für
D. Beck

Ein Service von Springer Medizin

Präv Gesundheitsf 2012 · 7:115–119 · DOI 10.1007/s11553-011-0326-x

© Springer-Verlag 2012

zur nichtkommerziellen Nutzung auf der
privaten Homepage und Institutssite des Autors

D. Beck · G. Richter · M. Ertel · M. Morschhäuser

Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen in Deutschland

Verbreitung, hemmende und fördernde Bedingungen

Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen in Deutschland

Verbreitung, hemmende und fördernde Bedingungen

Hintergrund

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet Arbeitgeber mit Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verhütung von Unfällen, von arbeitsbedingten Erkrankungen und zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit beizutragen. Um dies effektiv tun zu können, genügt es nicht, sich auf körperliche Belastungen und/oder stoffliche (physikalische, biologische, chemische) Einwirkungen zu beschränken. Angesichts der Veränderungen in der Arbeitswelt kommt den psychischen Belastungen der Arbeit heute eine deutlich gesteigerte Bedeutung zu [12]. Wer arbeitsbedingte Erkrankungen verhüten und Arbeit menschengerecht gestalten will, muss auch die psychischen Belastungen der Arbeit zum Gegenstand des Arbeits- und Gesundheitsschutzes machen. Darüber besteht im Grundsatz Einigkeit zwischen Arbeitsschutzexperten [14], Arbeitgebern und Gewerkschaften [4] sowie Arbeitsschutzbehörden [11].

In der Arbeitspsychologie werden verschiedene Modelle und Begriffe von psychischer Belastung, Beanspruchung und ihren Folgen diskutiert [15, 16]. Der internationalen Norm DIN EN ISO 10075 zufolge werden unter „psychischer Belastung“ Einflüsse verstanden, die „von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“, also

auf kognitive, informationsverarbeitende und/oder emotionale Vorgänge im Menschen Einfluss nehmen [5]. Solche gemäß DIN-Norm neutral definierten Belastungen können u. a. aus den Arbeitsinhalten, aus der Arbeitsorganisation, aus sozialen Beziehungen und/oder aus der Arbeitsumgebung resultieren und/oder sich aus deren Wechselwirkungen ergeben. Es gilt, die Arbeit so zu gestalten, dass ungünstige psychische Belastungen, die mit einer hohen Wahrscheinlichkeit zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen, vermieden werden und gesundheitsförderliche Ressourcen der Arbeit, die sich positiv auf die Gesundheit der Arbeitenden auswirken, erschlossen und entwickelt werden. Einen Überblick über bewährte Strategien und Konzepte der menschengerechten Arbeitsgestaltung bietet z. B. das Handbuch von Ulich [18].

Welche Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erforderlich sind, hat der/die Arbeitgeber(-in) durch eine Gefährdungsbeurteilung, d. h. durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln (§ 5 ArbSchG). In Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten muss der/die Arbeitgeber(-in) zudem über die je nach Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten erforderlichen Unterlagen verfügen, aus denen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die von ihm festgeleg-

ten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung ersichtlich sind (§ 6 ArbSchG).

Wie verbreitet werden gegenwärtig in Deutschland Gefährdungsbeurteilungen umgesetzt und wie hoch ist der Anteil der Betriebe, die Gefährdungsbeurteilungen unter Berücksichtigung psychischer Belastungen durchführen? Welche Bedingungen sind der Umsetzung von Gefährdungsbeurteilungen unter Berücksichtigung psychischer Belastungen förderlich und welche stehen ihr hemmend im Wege?

Im vorliegenden Beitrag werden mit Blick auf diese Fragen aktuelle Studien aus den vergangenen fünf Jahren referiert und erste Empfehlungen für die Praxis abgeleitet. Die diesem Beitrag zugrundeliegenden Recherchen erfolgten im Kontext eines aktuell laufenden Entwicklungsprojektes der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, in dem ein „Handbuch zur Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen“ erarbeitet wird. Das Handbuch soll sich vor allem an betriebliche Akteure wenden und diese bei der Planung und Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen unterstützen [6]. In diesem Kontext dient die Bestandsaufnahme weniger der Bestimmung von Forschungslücken und -aufgaben, sondern vielmehr der Aufarbeitung des Wissens, auf dem

Tab. 1 Angaben zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung auf der Basis von Führungskräfte-, Betriebsräte- und Beschäftigtenbefragungen

Beurteiler, Erhebungsjahr, Quelle	Stichprobe	Anteil der Befragten in %, die ...	
		die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen bestätigten	Gefährdungsbeurteilungen bei psychischer Belastung bestätigten
Führungskräfte 2009, ESENER, European Agency for Safety and Health at Work 2010 [7]	Arbeitgeber bzw. Führungskräfte von Betrieben mit mind. 10 Beschäftigten (deutsche Stichprobe: n=1.510)	10–49 Besch. 75 50–249 Besch. 91 ≥250 Besch. 94 Gesamt 78	k.A.
Inhaber/Geschäftsführer 2010 Sczesny et al. 2010 [17]	1.000 Inhaber/Geschäftsführer von Kleinbetrieben (<50 Beschäftigte)	Ja 38	Ja 6
Betriebsräte 2008/09, PARGEMA/ WSI-Befragung Ahlers 2011 [1]	1.700 Betriebsräte	Ja 46 teilweise 10 nein 26 nicht bekannt 18	Ja 16 ^a teilweise 4 ^a
Beschäftigte 2008, DGB-Index, Koch u. Schulz 2008 [9], Lenhardt et al. 2010 [13]	6.600 Beschäftigte, bundesrepräsentativ	Einmal oder mehrmals: ≤19 Besch. 19 20–199 Besch. 32 200–1.999 Besch. 41 ≥2.000 Besch. 45	Einmal oder mehrmals ≤19 Besch. 10 20–199 Besch. 18 200–1.999 Besch. 24 ≥2.000 Besch. 26
Beschäftigte 2005/06, BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung, Beck u. Lenhardt 2009 [2]	18.026 Arbeiter, Angestellte und mithelfende Familienangehörige, bundesrepräsentativ	≤49 Besch. 24 50–249 Besch. 39 ≥250 Besch. 51 Handwerk 22 Handel 28 Öfftl. Dienst 39 Industrie 51	k.A.

^aDie hier angegebenen Anteile beziehen sich jeweils auf die Gesamtheit der befragten Betriebs- bzw. Personalräte. Bezogen auf die Teilstichprobe der Betriebs- bzw. Personalräte, die die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung ganz oder teilweise bestätigten, beträgt der Anteil der Befragten, die dabei auch psychische Belastungen ganz oder teilweise berücksichtigt sahen, 36% (ja: 29%, teilweise: 7%). k.A. keine Angaben, Besch. Beschäftigte.

bei der Erarbeitung von Empfehlungen zur praktischen Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung aufgebaut werden kann.

Verbreitung von Gefährdungsbeurteilungen

Zur Schätzung der Verbreitung der Gefährdungsbeurteilung in Betrieben in Deutschland wurden bundesrepräsentative Surveys ab dem Erhebungsjahr 2005 recherchiert, in denen Informationen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung erhoben wurden.

Insgesamt ist festzustellen, dass repräsentative Daten zur Verbreitung von Gefährdungsbeurteilungen im Allgemeinen und zur Verbreitung von Gefährdungsbeurteilungen bei psychischen Belastungen im Besonderen rar sind. So ist nur in drei der insgesamt fünf recherchierten bundesrepräsentativen Befragungen, in denen nach der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung im Betrieb gefragt wurde, explizit auch nach der Berücksichtigung psychischer Belastungen gefragt worden (■ Tab. 1). Darüber hinaus weisen die Surveys große Unterschiede in Bezug auf die untersuchten Stichproben (Arbeits-

plätze, Betriebe, Branche, Betriebsgröße) und Beurteiler (Führungskräfte, Betriebsräte, Beschäftigte) auf, was einer vergleichenden Auswertung der Studienergebnisse enge Grenzen setzt. So sind Vergleiche oder gar Mittelwertbildungen der berichteten Anteilswerte schon in Anbetracht der unterschiedlichen Grundgesamtheiten, aus denen die Studienstichproben stammen, nicht möglich. Weitgehend im Ungewissen bleibt zudem, welche Maßstäbe und Kriterien die befragten Führungskräfte, Betriebs- bzw. Personalräte und Beschäftigten bei ihren Antworten auf die Frage nach der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen anlegten und inwiefern diese dem Verständnis gemäß §§ 5 und 6 ArbSchG entsprechen.

Übereinstimmend zeigen die Studien gleichwohl, dass der Anteil der Betriebe, die in ihrer Gefährdungsbeurteilung auch psychische Belastungen berücksichtigt haben, deutlich geringer ist als der Anteil der Betriebe, die die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen insgesamt bestätigt haben. So wurden den Ergebnissen einer 2008/2009 vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI)

durchgeführten Betriebsrätebefragung zufolge zwar in 56% der mitbestimmten Betriebe (>19 Beschäftigte) Gefährdungsbeurteilungen ganz oder teilweise durchgeführt. Eine Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung psychischer Belastungen bestätigten allerdings nur 20% der befragten Betriebsräte (■ Tab. 1, [1]).

Auffällig ist zugleich, dass Gefährdungsbeurteilungen in kleinen Betrieben deutlich seltener umgesetzt werden als in großen Betrieben. Bei den von Sczesny et al. [17] im Jahr 2010 befragten Kleinst- und Kleinunternehmern (<50 Beschäftigte) bestätigten nur 38% die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung und nur 6% eine Gefährdungsbeurteilung, in der auch psychische Belastungen berücksichtigt wurden (■ Tab. 1).

Umsetzungshemmende Bedingungen

Welchen Problemen könnte die bislang geringe Verbreitung von Gefährdungsbeurteilungen bei psychischen Belastungen geschuldet sein?

Diesbezüglich wurden beispielsweise im Rahmen des „European Survey of

Enterprises on New and Emerging Risks“ (ESENER) europaweit Führungskräfte u. a. zum Umgang mit psychosozialen Risiken im Betrieb befragt [7]. Von den insgesamt 1510 befragten Führungskräften aus Deutschland gaben gut 46% an, dass sie den Umgang mit psychosozialen Risiken im Vergleich zu anderen Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes als schwieriger einschätzen. Befragt zu den Faktoren, die den Umgang mit psychosozialen Risiken besonders erschweren, wurden von den Führungskräften aus Deutschland am häufigsten die Brisanz des Themas (59%), fehlendes Wissen/Qualifikationen (55%), fehlende Zeit- und Personalressourcen (54%) sowie mangelndes Problembewusstsein (51%) genannt [7].

Auch in der WSI-Betriebsrätebefragung 2008/2009 wurde gefragt, warum bisher keine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung (unter Einschluss psychischer Belastungen) durchgeführt wurde [1]. Daraufhin gaben 89% der Betriebsräte an, dass das Thema „psychische Arbeitsbelastungen“ schwierig zu handhaben sei und 69% der Betriebsräte konstatierten zudem, dass „kaum einer weiß, wie eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen ist“. Immerhin 64% der Betriebsräte bestätigten auch Motivationsdefizite derart, dass das Thema „Gesundheit“ immer wieder hinter anderen betrieblichen Erfordernissen zurückfiel [1].

In leitfadenstrukturierten Interviews mit insgesamt 14 Experten aus Wissenschaft und Praxis, die u. a. zu Umsetzungsproblemen und Erfolgsfaktoren bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen befragt wurden, konnten diese Ergebnisse bestätigt und konkretisiert werden [6]. Als eher hinderlich für die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen werteten die Experten:

- dass die in Praxis und Wissenschaft verwendeten Begriffe von psychischer Belastung und Beanspruchung uneinheitlich und bezogen auf den betrieblichen Kontext oftmals zu wenig konkretisiert seien;
- dass „psychische Belastungen“ in Betrieben häufig mit psychischen Störungen oder Erkrankungen gleichgesetzt würden, was eine Stigmatisierung

Präv Gesundheitsf 2012 · 7:115–119 DOI 10.1007/s11553-011-0326-x
© Springer-Verlag 2012

D. Beck · G. Richter · M. Ertel · M. Morschhäuser

Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen in Deutschland. Verbreitung, hemmende und fördernde Bedingungen

Zusammenfassung

Hintergrund. Bei der Gefährdungsbeurteilung gemäß Arbeitsschutzgesetz sind auch psychische Belastungen der Arbeit zu berücksichtigen.

Material und Methoden. Im vorliegenden Beitrag werden aktuelle Studien zur Verbreitung der Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen sowie zu hemmenden und fördernden Bedingungen ihrer Umsetzung im Betrieb referiert.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen. Die Studien zeigen, dass nur eine Minderheit der

Betriebe, die Gefährdungsbeurteilungen umsetzen, dabei auch psychische Belastungen berücksichtigen. Unter Bezugnahme auf die verfügbaren Studien zu hemmenden und fördernden Bedingungen werden Empfehlungen für eine breitere Umsetzung in der betrieblichen Praxis formuliert.

Schlüsselwörter

Gefährdungsbeurteilung · Psychische Belastung · Deutschland · Implementation · Verbreitung

Psychosocial risk assessment in Germany. Implementation, drivers and barriers

Abstract

Background. Risk assessment including psychosocial risks is among employers' obligations as stipulated by the German labour protection law.

Methods. This contribution reviews current studies on the prevalence of psychosocial risk assessment in the workplace, considering also drivers and barriers for the implementation of psychosocial risk assessment.

Results and Conclusions. These studies clearly demonstrate that only a small propor-

tion of companies which carry out risk assessment do it in a comprehensive way including also psychosocial risks. On the basis of these results, recommendations for practical implementation are developed.

Keywords

Risk assessment · Psychosocial risks · Germany · Implementation · Prevalence

– rung und Einengung der Thematik mit sich bringe;

- dass es betrieblichen Akteuren wie Führungskräften, Betriebsräten, Sicherheitsfachkräften und Betriebsärzten, aber auch Aufsichtsdiensten der Unfallversicherungsträger und Arbeitsschutzbehörden, häufig an Wissen und Qualifikation zur Thematik mangle;
- dass das Angebot an Analyseinstrumenten, Verfahrensvorschlägen und Handlungshilfen zur Gefährdungsbeurteilung unübersichtlich sei.
- Außerdem wird von den Experten konstatiert, dass festgefahrene Konfliktstrukturen zwischen den betrieblichen Sozialpartnern die Inangsetzung und Umsetzung des Gefähr-

dungsbeurteilungsprozesses häufig erschwerten [6].

Als umsetzungshinderlich muss zudem gewertet werden, dass das Thema „psychische Belastungen“ auch bei den Sicherheitsfachkräften im Betrieb und bei den Aufsichtsdiensten der Unfallversicherungsträger und Arbeitsschutzbehörden nach wie vor nur einen sehr geringen Stellenwert hat. So kommen die Autoren einer Langzeitstudie zur Wirksamkeit der Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit zu dem ernüchternden Befund: „Um psychische Faktoren und andere ‚weiche‘ Faktoren kümmern sich die Fachkräfte kaum. Dies steht im Gegensatz zu der empirisch in den letzten 10–15 Jahren immer wieder festgestellten Zunahme von Belastungen und Beanspruchungen

auf diesem Gebiet“ [8]. Dass psychische Belastungen in der Aufsichts- und Beratungstätigkeit der Arbeitsschutzbehörden bislang eher in der Ausnahme als in der Regel thematisiert werden, zeigen auch exemplarische Auswertungen der Jahresberichte der Arbeitsschutzbehörden der Länder [3].

Umsetzungsförderliche Bedingungen

Bei allen Schwierigkeiten gibt es doch auch Unternehmen, die psychische Belastungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigen. Welche Bedingungen wirken hier förderlich?

In der bereits oben referierten ESENER-Studie wurden Führungskräfte, die Verfahrensweisen und Maßnahmen zum Umgang mit psychosozialen Risiken im Betrieb bestätigten, zu den dafür maßgeblichen Gründen gefragt [7]. Von den in Deutschland befragten Führungskräften sahen 53% einen wichtigen Grund in der Erfüllung gesetzlicher Vorschriften. 42% begründeten dies mit entsprechenden Forderungen der Beschäftigten (vertreter). Die anderen zur Auswahl gestellten Begründungen (Forderungen von Kunden oder Bedenken hinsichtlich des guten Rufs der Organisation, nachlassende Produktivität oder Qualität, Forderungen der Aufsichtsdienste oder hohe Fehlzeitenraten) wurden demgegenüber nur von einer Minderheit der Führungskräfte (11–22%) als wichtiger Grund angegeben [7].

Langhoff u. Satzer [10] sehen im Ergebnis ihrer Aufarbeitung von betrieblichen Erfahrungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen die Betriebsräte als wichtige „forcierende“ Akteure. Sie stellen heraus, dass Betriebsräte aufgrund ihrer im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) verankerten Mitbestimmungsrechte im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz effektive Möglichkeiten haben, Gefährdungsbeurteilungen im Betrieb auf den Weg zu bringen. Unter Bezugnahme auf ihre Aufarbeitungen diverser Schwerpunktaktionen (u. a. Tatort Betrieb der IG Metall in Baden Württemberg) und eigener betrieblicher Fallstudien empfehlen sie u. a.:

- die Vorgehensweise zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber abzustimmen (ggf. in Betriebsvereinbarungen),
- pragmatische und auf die betrieblichen Bedingungen zugeschnittene Verfahren und Instrumente einzusetzen,
- für die Umsetzung eine mit Entscheidungsträgern besetzte Steuergruppe zu etablieren und
- bei der Einführung der Gefährdungsbeurteilungen mit Pilotprojekten zu beginnen [10].

Die von Ertel et al. [6] befragten Experten sahen die wesentliche Erfolgsvoraussetzung darin, dass in Bezug auf das „Ob“, „Wie“ und „Wozu“ der Gefährdungsbeurteilung ein Grundkonsens aller betrieblichen Akteure, insbesondere aber der betrieblichen Sozialpartner entwickelt wird. Von Bedeutung ist demnach, dass die Gefährdungsbeurteilung als ein Verständigungs-, Entwicklungs- und Lernprozess der betrieblichen Akteure angelegt und geführt wird. In diesem Zusammenhang wurde von fast allen Experten betont, dass die Unterstützung des Gefährdungsbeurteilungsprozesses durch die Unternehmensleitung essenziell ist. Für den ersten Einstieg in die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen empfahlen die hier Befragten Pilotprojekte sowie den Einsatz niedrigschwelliger Analyseinstrumente. Letztere sollten eine orientierende Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen auch ohne die Hinzuziehung externer Fachexpertise ermöglichen.

Die eingesetzten Methoden, Instrumente und Verfahren sollten sich an den Voraussetzungen, Handlungsbedingungen und Problemstellungen im Betrieb orientieren. Als unabdingbar erachteten die befragten Experten zudem, dass bei der Gefährdungsbeurteilung alle betrieblichen Ebenen und Akteursgruppen (Geschäftsführung, Mitarbeitervertretung, Präventionsfachkräfte, mittleres Management und Beschäftigte) einbezogen werden. Betont wurde schließlich auch, dass zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung Verantwortlichkeiten festgelegt sowie die erforderlichen Ressourcen und Kompetenzen bereitgestellt werden müssen.

Bewertung und Empfehlungen

Die vorgestellten Befragungsstudien zur Verbreitung von Gefährdungsbeurteilungen sind sowohl im Hinblick auf die Erfassung des Umsetzungsgrades als auch im Hinblick auf die Validität der Daten nur begrenzt aussagefähig. Insbesondere ist nicht beurteilbar, ob bei den Gefährdungsbeurteilungen auch Maßnahmen abgeleitet, umgesetzt und im Hinblick auf ihre Wirkung beurteilt wurden. Ungewiss bleibt auch, ob und inwiefern die in den Studien befragten Führungskräfte, Betriebs- bzw. Personalräte und Beschäftigten überhaupt in der Lage waren, die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung in ihrem Betrieb zu beurteilen, welche Maßstäbe und Kriterien sie dabei anlegten und inwiefern diese einem Verständnis gemäß §§ 5 und 6 ArbSchG entsprechen. Aufgrund dessen ist eine belastbare Schätzung der Verbreitung der Gefährdungsbeurteilung in Deutschland in Maß und Zahl aktuell nicht möglich.

Auch wenn die hier referierten Zahlen zur Verbreitung der Gefährdungsbeurteilung in Betrieben im Einzelnen jeweils mit einer hohen Unsicherheit behaftet sind, so zeigen sie doch einheitlich, dass insbesondere Gefährdungsbeurteilungen bei psychischen Belastungen von den Betrieben eher selten umgesetzt werden. Mit den hier referierten aktuellen Studien wurden einige empirisch begründete Hinweise dazu gegeben, mit welchen Barrieren und Problemen die mangelnde Umsetzung erklärt werden kann und welche Bedingungen gegeben oder hergestellt werden sollten, um Gefährdungsbeurteilungen bei psychischen Belastungen erfolgreich im Betrieb zu implementieren. Wesentlich erscheint demnach:

1. die Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses bzw. eines Grundkonsenses bezüglich der Anforderungen an eine Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen einschließlich eines operablen Verständnisses ihres Gegenstands.
2. die Gefährdungsbeurteilung als einen Entwicklungs- und Lernprozess zu begreifen, in dem alle betrieblichen Akteure und Ebenen einbezogen und „mitgenommen“ werden.

3. bei der Wahl und dem Einsatz von Verfahrensweisen und Instrumenten Rücksicht auf betriebliche Voraussetzungen, Handlungsbedingungen, Problemlagen und Bedürfnisse zu nehmen. Dabei sollten nicht durch praxisferne Anforderungen zusätzliche Barrieren aufgebaut werden.
4. den betrieblichen Akteuren bei der Planung und Gestaltung des Gefährdungsbeurteilungsprozesses durch abgestimmte Mindestanforderungen Orientierung und Rechtssicherheit zu bieten und sie mit entsprechenden praxiserprobten Instrumenten und Vorgehensweisen zu unterstützen.

Fazit für die Praxis

Psychische Belastungen werden in Gefährdungsbeurteilungen noch zu selten berücksichtigt. Aus den Ergebnissen der oben referierten Studien ergeben sich erste Hinweise zu den Anforderungen an eine erfolgreiche Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen. Wie diese Anforderungen im Einzelnen erfüllt werden können, dazu bedarf es weiterer Analysen, der Ermittlung und Aufarbeitung betrieblicher Erfahrungen, der (Weiter-)Entwicklung praxisnaher und zugleich inhaltlich fundierter Unterstützungs- und Beratungsangebote sowie nicht zuletzt eines intensivierten Dialogs betrieblicher und überbetrieblicher Akteure im Themenfeld.

Korrespondenzadresse



Dr. D. Beck
 Fachgruppe 3.5: Psychische Belastungen, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Nöldnerstraße 40-42, 10317 Berlin
 beck.david@baua.bund.de

Interessenkonflikt. Der korrespondierende Autor gibt an, dass kein Interessenkonflikt besteht.

Literatur

1. Ahlers E (2011) Belastungen am Arbeitsplatz und betrieblicher Gesundheitsschutz vor dem Hintergrund des demographischen Wandels. Ergebnisse der PARGEMA/WSI Betriebsrätebefragung 2008/09. WSI-Diskussionspapier, Düsseldorf, S 175
2. Beck D, Lenhardt U (2009) Verbreitung der Gefährdungsbeurteilung in Deutschland. Prävention und Gesundheitsförderung 4:71–76
3. Beck D, Richter G, Lenhardt U (2011) Stellenwert des Themas „psychische Belastungen“ in der Aufsichts- und Beratungstätigkeit der Arbeitsschutzbehörden der Länder. Sicher ist Sicher 62:228–233
4. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Deutscher Gewerkschaftsbund (2004) Gemeinsame Erklärung von BDA und DGB gemäß den Empfehlungen der Expertenkommission der Bertelsmann Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung zur „Zukunft einer zeitgemäßen betrieblichen Gesundheitspolitik“. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin
5. DIN EN ISO 10075-1 (1996) Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung, Teil 1: Allgemeines und Begriffe. Deutsches Institut für Normung e. V., Berlin
6. Ertel M, Richter G, Beck D, Morschhäuser M (2011) Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen – Entwicklung eines Handbuchs für die betriebliche Praxis. Sicher ist Sicher 62:217–221
7. European Agency for Safety and Health at Work (2010) European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks. Managing safety and health at work. European Agency for Safety and Health at Work, Bilbao
8. Hamacher W, Kalveram A, Ruttke T et al (2009) Wirksamkeit und Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit. Die Ergebnisse der 1. Basisstudie der Sifa-Langzeitstudie. DGUV-Report 5/2009. St. Augustin, Berlin, S 55
9. Koch S, Schulz H-J (2008) DGB-Index Gute Arbeit zeigt: Gefährdungsbeurteilungen kommen zu wenig bei Beschäftigten an. Gute Arbeit 9:27–28
10. Langhoff T, Satzer R (2010) Erfahrungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen. Arbeit 19:267–282
11. Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (2009) Integration psychischer Belastungen in die Beratungs- und Überwachungspraxis der Arbeitsschutzbehörden der Länder (LV 52). Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik, Berlin
12. Lenhardt U, Ertel M, Morschhäuser M (2010) Psychische Belastungen in Deutschland: Schwerpunkte, Trends, betriebliche Umgangsweisen. WSI Mitteilungen 63:335–342
13. Lenhardt U, Kuhn J, Reusch J (2010) Die Arbeitswelt von heute. Daten, Schwerpunkte, Trends. In: Schröder L, Urban H-J (Hrsg) Gute Arbeit. Handlungsfelder für Betriebe, Politik, Gewerkschaften. Ausgabe 2010. Frankfurt am Main, S 432–491
14. Paridon H, Bindzius F, Windemuth D et al (2004) Ausmaß, Stellenwert und betriebliche Relevanz psychischer Belastungen bei der Arbeit. Ergebnisse einer Befragung von Arbeitsschutzexperten. IGA-Report 5. Dresden Essen
15. Resch M (2003) Analyse psychischer Belastungen. Huber, Bern
16. Richter G (2000) Psychische Belastung und Beanspruchung. Streß, psychische Ermüdung, Monotonie, psychische Sättigung. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Forschungsanwendungsbericht 36. Dortmund, Berlin
17. Sczesny C, Keindorf S, Droß P (2010) Untersuchung zum Kenntnisstand von Unternehmern und Beschäftigten auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in KMU (F 1913). Teil 1 des 2. Zwischenberichtes an die BAuA: Ergebnisse der Befragung von Inhaber/innen/Geschäftsführer/innen. Unveröffentlichter Bericht an die BAuA (Veröffentlichung in Vorbereitung)
18. Ulich E (2011) Arbeitspsychologie, 7. neu überarbeitete und erweiterte Aufl. Kohlhammer, Stuttgart, S 185–314