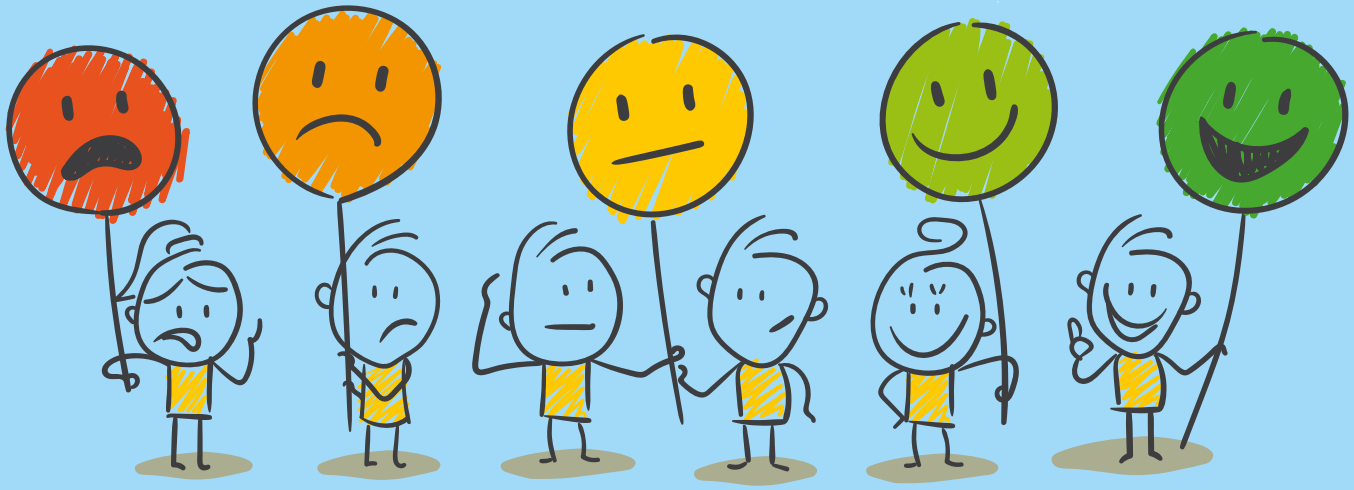
DGUV
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
Spitzenverband

Vorschriften- und Regelwerk



Psychische Belastung – der Schritt der Risikobeurteilung

Fachinformation für die Prävention

DGUV Information 206-026

Impressum

Herausgegeben von:	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV) Glinkastraße 40 10117 Berlin Telefon: 030 13001-0 (Zentrale) E-Mail: info@dguv.de Internet: www.dguv.de Sachgebiet Psyche und Gesundheit in der Arbeitswelt des Fachbereichs Gesundheit im Betrieb der DGUV
Autorinnen:	Sonja Berger, Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft Dr. Carola Ernst, Unfallkasse Nordrhein-Westfalen Cornelia Schöneich-Kühn, Berufsgenossenschaft Holz und Metall Sonja Wittmann, Unfallkasse Rheinland-Pfalz
Ausgabe:	Juli 2026
Satz und Layout:	Satzweiss.com Print Web Software GmbH, Saarbrücken
Bildnachweis:	Titelbild: © strichfiguren.de – stock.adobe.com
Copyright:	Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt. Die Vervielfältigung, auch auszugsweise, ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung gestattet.
Bezug:	Bei Ihrem zuständigen Unfallversicherungsträger oder unter www.dguv.de/publikationen › Webcode: p206026

Psychische Belastung – der Schritt der Risikobeurteilung

Fachinformation für die Prävention

Änderungen zur letzten Ausgabe August 2019:

- Aktualisierung
- Redaktionelle Überarbeitung

Inhaltsverzeichnis

1 Vorwort ... 5

2 Einleitung ... 6

3 Psychische Belastung ermitteln ... 8

4 Psychische Belastung beurteilen ... 11

4.1 Anforderungen, Maße und Werte in Technischen Regeln ... 14

4.2 Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse – quantitative Maßstäbe ... 14

4.2.1 Instrumente mit Schwellenwerten ... 14

4.2.2 Empirische Vergleichswerte ... 15

4.3 Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse – qualitative Maßstäbe ... 16

4.3.1 Ausprägungen psychischer Faktoren – Gesundheitsgefahren ... 16

4.3.2 Ausprägungen psychischer Faktoren – Ressourcen ... 18

4.4 Betriebliche Beurteilungsmaßstäbe entwickeln und vereinbaren ... 20

4.4.1 Beurteilung im Workshop ... 20

4.4.2 Anwendung der Risikomatrix ... 22

4.4.3 Auswertung betrieblicher Daten ... 29

5 Hinweis auf die weiteren Schritte nach der Beurteilung ... 30

6 Glossar ... 31

7 Quellenangabe ... 33

1 Vorwort

Seit der Novellierung des Arbeitsschutzgesetzes im Jahr 2013, in dem explizit die psychischen Belastungen bei der Arbeit als Gefährdung genannt und beurteilt werden müssen, entwickelt sich auf diesem Gebiet in Unternehmen und Verwaltungen eine große Aktivität, um den gesetzlichen Anspruch zu erfüllen. Ebenso bieten viele freie Dienstleister auf diesem Markt eigene Vorgehensweisen und Methoden an.

Diese DGUV Information unterstützt bei der Beurteilung der Relevanz psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung. Das Sachgebiet „Psyche und Gesundheit in der Arbeitswelt“ der DGUV hat relevante Konzepte und Erkenntnisse aktueller Veröffentlichungen kompakt und mit vielen Anwendungsbeispielen zusammengestellt. Zitierte Studien sollen konkrete Fakten als Argumentationshilfe an die Hand geben. Hinweise auf weitergehende Literatur sind für die eigenständige Vertiefung gedacht.

Die Rubrik „Aus der Praxis…“ soll verschiedene Szenarien aufzeigen, die in der Praxis vorkommen können. Auf die Auflösung der Szenarien in konkrete Vorgehensweisen wurde bewusst verzichtet, da es in der betrieblichen Realität vor Ort gilt, organisationsspezifisch vorzugehen und es keine standardisierten Musterlösungen gibt.

Hinweis

In der Fachwelt ist die Verwendung des Belastungsbegriffs sowohl im Singular als auch im Plural gebräuchlich. Im vorliegenden Text werden beide Verwendungen bedeutungsgleich genutzt.

2 Einleitung

Das Ziel der Gefährdungsbeurteilung ist eine sichere und gesunde Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Hierzu müssen die Arbeitsbedingungen ermittelt und beurteilt werden. Die vorliegende DGUV Information soll die Schritte 2 und 3 der Integration der psychischen Belastung in die Gefährdungsbeurteilung vertiefend erläutern und Hilfestellung für die konkrete Umsetzung geben. Zusätzlich werden grundlegende Hinweise zur Ableitung von geeigneten Maßnahmen am Ende der Broschüre gegeben.

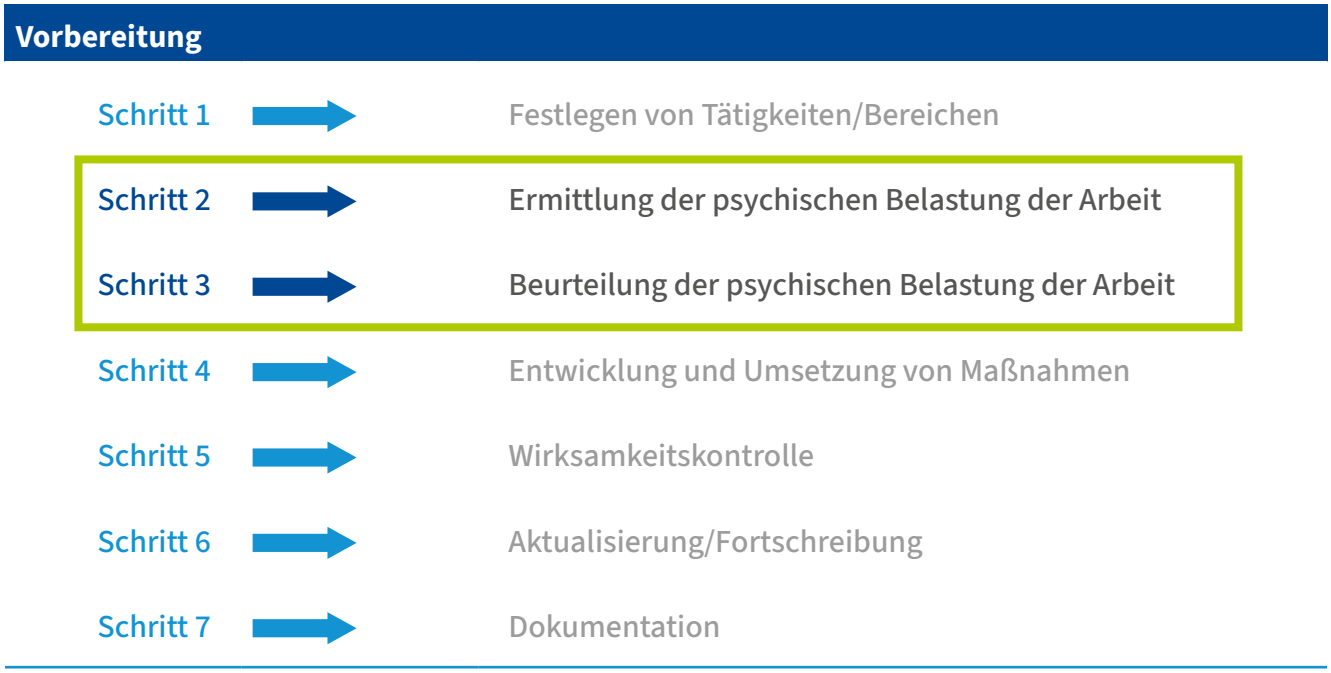


Abb. 1 Prozessschritte zur Integration der psychischen Belastung in der Gefährdungsbeurteilung (GDA-Psyche, 2017a, S. 6)

Aus der Praxis

Frau Krause ist Unternehmerin in einem mittelständischen Unternehmen mit 150 Beschäftigten. Sie möchte mit der Berücksichtigung der psychischen Belastung in der Gefährdungsbeurteilung nachhaltig die Gesundheit ihrer Beschäftigten schützen und verbessern.

Sie hat eine erste Beurteilung durchgeführt und stellt die Ergebnisse im Arbeitsschutzausschuss vor.

Herr Riemer ist bei Frau Krause angestellt und im Betriebsrat aktiv. Er ist misstrauisch, dass er nicht einfach direkt gefragt wird, sondern eine Beurteilungshilfe zum Einsatz gekommen ist. Schließlich hat der Betriebsrat bereits einen 15 Punkte-Aktionsplan zum Stressabbau ausgearbeitet. Daher meldet sich Herr Riemer sofort zu Beginn: „Wir haben diesen Aktionsplan bereits letztes Jahr vorgelegt und Sie unterwandern unsere Bemühungen mit Ihrer Gefährdungsbeurteilung!“ Um ersten Spannungen vorzubeugen, entgegnet Frau Krause, dass die Gefährdungsbeurteilung sicherlich einige Punkte des Aktionsplans aufgreifen werde.

Bei der Präsentation der Ergebnisse stellt Frau Krause heraus, dass mit 3,4 von 5 Punkten das Arbeitsklima recht gut sei und keinen Gefährdungsfaktor darstelle.

Da fällt Herr Riemer ihr in das Wort: „Bei 3,4 gibt es immer noch 1,6 Punkte nach oben Luft und was heißt 3,4? Der Kollege Herr Dubnik ist massivem Mobbing ausgesetzt! Die Führung schaut nicht nur weg, sondern versteckt sich hinter nichtssagenden Zahlen!“

Ehe Frau Krause etwas sagen kann, mischt sich die Betriebsärztin, Frau Dr. Kaya, ein: „Herr Riemer, eine Gefährdungsbeurteilung beurteilt niemals die Situation eines Einzelnen, sondern die eines Arbeitsplatzes.“ Diese Aussage stellt Herrn Riemer nicht zufrieden.

Als es um die Maßnahmen geht, sind sich die Beteiligten nicht einig, ob man alle Defizite gleichzeitig angehen muss oder ob es besser wäre Prioritäten zu setzen. Frau Dr. Kaya bringt ein Ampelsystem ins Spiel, was für weitere Irritationen sorgt. In den nächsten anderthalb Stunden Diskussion verzetteln sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Einzelheiten. Zum Schluss wagt Herr Riemer wieder einen Vorstoß mit seinem 15-Punkte-Aktionsplan. Entnervt und ohne konkrete Maßnahmen vertagt Frau Krause die Diskussion auf die nächste Sitzung. Sie beschließt, sich für die nächste Sitzung Unterstützung vom zuständigen Unfallversicherungsträger zu holen und die Aufsichtsperson um Rat zu fragen.

Viele Aufsichtspersonen kennen das beschriebene Szenario. Im Betrieb hat man mit der Integration der psychischen Belastung in die Gefährdungsbeurteilung angefangen und bleibt dann im Prozess stecken. Die verschiedenen Akteurinnen und Akteure haben unterschiedliche Meinungen und bringen unterschiedliche Vorgehensweisen in die Diskussion. An dieser Stelle kommt der Ruf nach der Expertenmeinung der Unfallversicherung. Diese DGUV Information soll Sie dabei unterstützen, in solchen und ähnlichen Situationen fundiert beraten zu können.

3 Psychische Belastung ermitteln

Für die Ermittlung der psychischen Belastung gibt es generell drei Kategorien von Vorgehensweisen: die Beobachtung bzw. das Beobachtungsinterview, die standardisierte Mitarbeiterbefragung und den moderierten Analyseworkshop. Bei der Auswahl der Vorgehensweise kommt es auf die Rahmenbedingungen der Organisation an, welches Verfahren oder welche Kombination von Verfahren eingesetzt werden sollte, um möglichst umfassend die psychische Belastung zu ermitteln. Verbreitet ist beispielsweise das Zusammenspiel von standardisierter Mitarbeiterbefragung und Analyseworkshops. Grundsätzlich haben die Unternehmen hier freie Hand, es gibt keine vorgeschriebene Reihenfolge bei den möglichen Vorgehensweisen.

In Tabelle 1 sind die Verfahren sowie die Vorteile und die Nachteile der einzelnen Vorgehensweisen im Allgemeinen dargestellt.

Tabelle 1 Übersicht: Stärken und Grenzen der Vorgehensweisen im Überblick[1]

Verfahren	Vorgehen	Stärken	Voraussetzung/Grenzen
Analyse-workshops	Beschäftigte ermitteln und beurteilen die Gefährdung durch psychische Belastung gemeinsam mit Führungskräften und fachkundigen Experten/innen im betrachteten Bereich.	• starke Bezugnahme auf Erfahrungen der betroffenen Beschäftigten und Führungskräfte ermöglicht feinkörnige Beschreibungen konkreter Arbeitsanforderungen und -bedingungen, von denen eine Gefährdung durch psychische Belastung ausgeht • Für ermittelte Gefährdungen kann im Workshop beurteilt werden, welche Maßnahmen zu ihrer Vermeidung bereits bestehen oder weitergehend ergriffen werden müssen	• vertrauensvolle Atmosphäre und offene Gesprächskultur sind erforderlich • Verzerrungen durch Dynamiken der Gruppendiskussion möglich (zum Beispiel Dominanz von „Platzhirschen“, vorrangige Thematisierung von „Hier-und-Jetzt“-Problemen) • fachkundige Moderation erforderlich, ggf. durch externe Moderatoren/innen
Beobachtungs-interview	Geschulte Personen ermitteln und beurteilen die Gefährdung durch psychische Belastung auf Basis ihrer Beobachtungen der Tätigkeit, i. d. R. ergänzt um (Kurz-)Interviews mit den dort Beschäftigten.	• Ermöglicht die Ermittlung und Beurteilung der Gefährdung durch psychische Belastung bei der Arbeit unabhängig vom Erleben des/der Beschäftigten • Ermöglicht je nach Verfahren feinkörnige Beschreibungen konkreter Arbeitsanforderungen und -bedingungen, von denen eine Gefährdung durch psychische Belastung ausgeht • Objektivierung von Analyseergebnissen durch Einsatz von Analyseteams	• Schulung der Beobachter/innen notwendig • Beobachtbarkeit von Arbeitsanforderungen/-bedingungen, von denen eine Gefährdung durch psychische Belastung ausgeht, muss gegeben sein • Vergleichsweise hoher zeitlicher Aufwand, wenn sehr viele unterschiedliche Tätigkeiten/Bereiche betrachtet werden müssen • Je nach Verfahren sind ggf. weitergehende Problemspezifikationen und Feinanalysen zur Maßnahmenplanung erforderlich (z. B. in Workshops).
Mitarbeiter-befragung	Beschäftigte geben in standardisierten Fragebögen an, inwieweit mit ihrer Tätigkeit Arbeitsanforderungen und -bedingungen vorliegen, bei denen von einer Gefährdung durch psychische Belastung auszugehen ist.	• ermöglicht Einbeziehung aller Beschäftigten • ermöglicht Erfassung eines breiten Spektrums von Arbeitsanforderungen und -bedingungen, die für die Ermittlung von Gefährdungen durch psychische Belastung relevant sind • eignet sich insbesondere für Überblick und Bestimmung von Problemschwerpunkten • Objektivierung der Befragungsergebnisse durch Befragung aller Beschäftigten	• zur Sicherung der Anonymität Mindestgröße pro Auswertungseinheit erforderlich • sollten sich aus der Befragung Hinweise auf Gefährdungen ergeben, müssen diese für die Maßnahmenplanung in der Regel konkretisiert werden (z. B. im Workshop/Analyseteam oder durch Beobachtungsinterviews) • hinreichende Beteiligung für aussagefähige Daten erforderlich

1 Vorgehensweisen zur Erfassung psychischer Belastung (Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung – Empfehlungen zur Umsetzung in der betrieblichen Praxis 2022 (4., vollständig überarbeitete Auflage), Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie – Arbeitsprogramm Psyche, 2022, S. 33–34)

In den einzelnen Kategorien sind inzwischen eine Reihe von Instrumenten entwickelt worden. **Es wird empfohlen, sich beim eigenen Unfallversicherungsträger über branchenspezifische Instrumente zu erkundigen.**

Gemäß der DIN EN ISO 10075-1 versteht man unter „Psychische Belastung“ die Gesamtheit von erfassbaren, äußeren Einflüssen, die auf Wahrnehmung, Denken, Fühlen und Verhalten einwirken. Dies ist für die konkrete Ermittlung zu global. Mit Hilfe der genannten Erhebungsverfahren werden gezielt einzelne psychische Faktoren wie „Arbeitsmenge“, „Aufgabenwechsel“ oder „Führungsstil“ und deren Ausprägung erfasst. Damit eine Gefährdungsbeurteilung die psychische Belastung vollständig berücksichtigt, müssen die wesentlichen psychischen Faktoren aus sechs verschiedenen Gestaltungsbereichen betrachtet werden. Die Gestaltungsbereiche gemäß GDA sind:

- Arbeitsinhalte/-aufgabe
- Arbeitsorganisation
- Arbeitszeit
- Soziale Beziehungen
- Arbeitsmittel
- Arbeitsumgebung

Als fünf Schlüsselfaktoren, die branchen- und tätigkeitsübergreifend relevant sind und in der Gefährdungsbeurteilung immer berücksichtigt werden müssen, definiert die GDA folgende:

- Arbeitsintensität
- Arbeitszeit
- Handlungsspielraum
- soziale Beziehungen, insbesondere zu Vorgesetzten
- Arbeitsumgebungsbedingungen, insbesondere die Belastung durch Lärm

Diese Schlüsselfaktoren haben sich nach Sichtung der wissenschaftlichen Forschung unter anderem in dem Projekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin heraus kristallisiert (BAuA, 2017).

In Abbildung 2 ist die Zuordnung der Schlüsselfaktoren (in fett) und weiteren psychischen Faktoren nach GDA zu den Gestaltungsbereichen dargestellt.

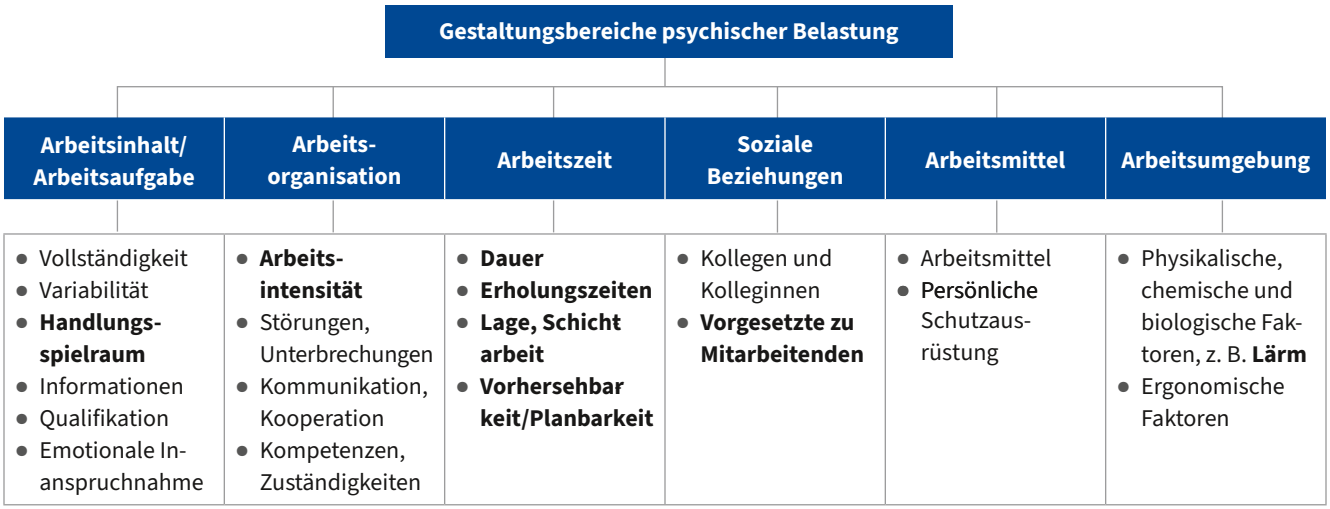


Abb. 2 Gestaltungsbereiche psychischer Belastung und wesentliche Faktoren (eigene Abbildung, orientiert an GDA-Psyche, 2022, S. 7–19 und S. 26–30)

4 Psychische Belastung beurteilen

Aus der Praxis

In einer standardisierten Beschäftigtenbefragung wurde ermittelt, dass ein Fünftel der Beschäftigten der Logistikabteilung gelegentlich eine hohe Arbeitsintensität erleben. Bei einer ergänzenden Erhebung von Beanspruchungsfolgen im Rahmen der Befragung gaben wenige Beschäftigte der Abteilung häufige Schlafstörungen an, eine mögliche mittel- bis langfristige Folge dauerhafter Überforderung. Bei der Diskussion der Ergebnisse im Arbeitsschutzausschuss entbrannte eine Diskussion um die Frage, ob der Arbeitsbereich sich dem Thema „Arbeitsintensität“ umgehend widmen müsste, oder ob die Tatsache, dass vier Fünftel Beschäftigte mit der Quantität der übertragenen Arbeitsaufgaben gut zurechtkamen, nicht eigentlich ein Hinweis darauf sei, dass eben auch leistungsschwächere Beschäftigte Teil des Teams seien. Dies sei normal und außerdem ist auch nicht geklärt, ob es genau die Beschäftigten sind, die auch Schlafstörungen erleben.

Auch in dem Beispiel zeigt sich, dass nach der erfolgten Datenerhebung beim Mitglied oft Fragen auftauchen: Wann wird eine bestimmte Belastungsausprägung zu einer Gefährdung für Sicherheit oder Gesundheit? Wann sind Maßnahmen für die gesamte Belegschaft oder für einzelne Beschäftigte zu ergreifen?

Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie beschreibt drei Möglichkeiten zur Beurteilung der psychischen Belastung (siehe Textkasten folgend **„Empfehlung der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie“**). Diese Empfehlungen finden sich in unterschiedlichen Abschnitten dieser Fachinformation wieder, die gemäß der Technischen Regel für Arbeitsstätten ASR V3 „Gefährdungsbeurteilung“, Punkt 5.3.1 Ermittlung von Beurteilungsmaßstäben aufgebaut ist.

In den nachfolgenden Abschnitten werden die einzelnen Beurteilungsmaßstäbe aus der ASR V3 und den GDA Empfehlungen für ihre Anwendung in der Praxis genauer erörtert und mit Beispielen unterlegt.

Wenn die Aufsichtsperson berät, hat sie die Aufgabe den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen Vorrang bei der Ableitung von Maßnahmen einzuräumen und in den Betrieben entsprechend zu beraten.

In der Praxis stellt es sich so dar, dass die Übergänge der Beurteilungsmaßstäbe in den Betrieben fließend sind. Die einzelnen Vorgehensweisen ergänzen sich. Ein Beispiel hierfür soll im Folgenden dargestellt werden.

Liegt z. B. ein Grenzwert in einer Technischen Regel vor, ist dieser einer anderslautenden Beurteilung, die von Beschäftigten im Workshop getroffen wurde, vorzuziehen, wie folgendes Beispiel zeigt.

Empfehlung der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie

1. **Nutzung von Instrumenten, die Kriterien oder „Schwellenwerte“ für gesundheitlich relevante Ausprägungen der erfassten psychischen Belastung enthalten:** Ob die ermittelte psychische Belastung Maßnahmen erforderlich macht oder nicht, ist hier durch entsprechende Vorgaben im Instrument bzw. auf der Grundlage arbeitswissenschaftlich begründeter Kriterien festgelegt. Gestaltungsbedarf wird bei solchen Instrumenten zum Beispiel dann angezeigt, wenn kritische Kombinationen von Belastungen ermittelt wurden oder wenn einzelne Belastungsausprägungen einen im Verfahren festgelegten kritischen Wert übersteigen. Der Gestaltungsbedarf wird manchmal auch mehrstufig festgelegt (zum Teil symbolisiert mit Ampelfarben).
2. **Nutzung von empirischen Vergleichswerten:** Sofern verfügbar, können zur Beurteilung auch betriebsinterne oder externe empirische Vergleichswerte genutzt werden, etwa aus der Berufsgruppe, aus Betrieben derselben Branche oder aus anderen Organisationseinheiten des Unternehmens. Bei diesem Verfahren weisen auffällige Abweichungen der ermittelten Belastung vom gewählten Vergleichswert auf Gestaltungserfordernisse hin. Solche Vergleiche sind insbesondere beim Einsatz standardisierter Mitarbeiterbefragungen möglich. Für manche Befragungsinstrumente gibt es Datenbanken mit (externen) Vergleichswerten.
3. **Beurteilung im Workshop:** Hier besprechen und beurteilen Beschäftigte, Führungskräfte und die betriebliche Interessensvertretung gemeinsam mit fachkundigen internen oder externen Experten, ob angesichts der ermittelten Belastung Gestaltungsmaßnahmen erforderlich sind oder nicht. Eine solche Vorgehensweise empfiehlt sich insbesondere dann, wenn auch die psychische Belastung schon in Workshops ermittelt wurde. Aber auch Ergebnisse schriftlicher Mitarbeiterbefragungen und von Arbeitsplatzbeobachtungen können sinnvoll in Workshops erörtert und beurteilt werden.

Sachliche Begründungen für die Vorgehensweisen der Beurteilung (Textquelle: GDA-Psyche, 2017, S. 11)

Aus der Praxis

In einer größeren Stadtverwaltung ist die KFZ-Zulassungsstelle zentral in einem Großraumbüro organisiert. Der tägliche Andrang an Bürgerinnen und Bürgern ist sehr hoch. Auch aufgrund von Personalengpässen wegen Langzeiterkrankungen kommt es zu langen Wartezeiten, was eine gereizte Atmosphäre schafft. Der Geräuschpegel ist bedingt durch die vielen Menschen, parallelen Gespräche, Telefonate und baulich ungünstigen Bedingungen insgesamt sehr hoch.

Mit den Beschäftigten wurde ein Workshop zur Ermittlung der psychischen Belastung durchgeführt. Bei der Beurteilung einzelner psychischer Faktoren wurde die Gefährdung durch Übergriffe am Arbeitsplatz, Personalmangel und Raumnot als sehr hoch eingestuft. Den Lärm stuften die Beschäftigten als eine geringere Gefährdung ein.

Im Arbeitsschutzausschuss weist die Fachkraft für Arbeitssicherheit darauf hin, dass bei den Tätigkeiten in der KFZ-Zulassung, die gemäß der ASR 3.7 als Tätigkeitskategorie II eingestuft werden, der Beurteilungspegel von 70 dB(A) nicht überschritten werden darf. Nach einer orientierenden Messung habe sie festgestellt, dass dieser Wert regelmäßig übertroffen wird. Besonders Montagvormittags und bei Wechsel der Saisonkennzeichen würden Spitzenwerte erreicht. Ihrer Meinung nach müssten unbedingt Maßnahmen gegen die Lärmbelastung ergriffen werden. Der Bürgermeister zuckt mit den Achseln und meint, die Beschäftigten seien ja gefragt worden und die hätten kein Problem mit dem Lärm. Also sähe er keinen Handlungsbedarf.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit ist unsicher, ob die Einschätzung der Beschäftigten ausschlaggebend ist bei der Beurteilung von Gefährdungen. Mit dieser Frage wendet sie sich an ihre zuständige Aufsichtsperson.

4.1 Anforderungen, Maße und Werte in Technischen Regeln

Sind die einschlägigen Schutzziele im Arbeitsschutzgesetz und seinen Verordnungen in Technischen Regeln durch definierte Anforderungen konkretisiert bzw. Maße und Werte quantifiziert, sind diese der Maßstab für das Beurteilen der Gefährdung. Bei Einhaltung dieses konkreten Maßstabs und einer diesem Maßstab entsprechenden Maßnahmenumsetzung erlangt der Arbeitgeber die so genannte „Vermutungswirkung". So kann er davon ausgehen, dass die gesetzlichen Anforderungen erfüllt sind. Derzeit liegen nur wenige quantifizierte Anforderungen mit Vermutungswirkung in Technischen Regeln für psychische Belastungsfaktoren vor (z. B. ASR 1.2 „Raumabmessung und Bewegungsflächen" oder ASR 3.7 „Lärm", (BAUA, 2021 & 2022)).

4.2 Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse – quantitative Maßstäbe

Sofern in den Technischen Regeln keine Anforderungen, Maße oder Werte zu finden sind, ist zu prüfen, ob für die betrachtete Gefährdung andere gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse existieren, die insbesondere Angaben zu Grenz-, Schwellen- oder Richtwerten enthalten. Es kann sich dabei um Veröffentlichungen der Unfallversicherungsträger, der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) oder des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) handeln.

4.2.1 Instrumente mit Schwellenwerten

In der folgenden Auflistung sind Beispiele für Instrumente aufgeführt, in denen der Handlungsbedarf durch Vorgaben (Schwellenwerte) im Instrument festgelegt ist. Diese Schwellenwerte bzw. Risikoeinstufungen sind auf Basis arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse, Theorien und Modelle begründet.

Tabelle 2 Instrumente mit Schwellenwerten

Bezeichnung des Instrumentes	Kurzbeschreibung	Vorgaben im Instrument
Prüfliste Psychische Belastung (Unfallversicherung Bund und Bahn, 2015)	Orientierendes Verfahren; Fragebogen mit 19 Items; Antwortmöglichkeiten: „eher ja" – „eher nein"	>50 % „eher nein"-Antworten: weitergehende Schritte notwendig
Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen – Screening für Arbeitsplatzinhaber II (BASA II) (BAuA, 2011)	Screening-Verfahren; Fragebogen mit 81 Items; Beantwortungsmodus: Spalte A zweistufig: trifft zu/trifft nicht zu; Spalte B dreistufig: Das finde ich „schlecht/weder noch/gut"	≥20 %: Handlungserfordernis empfohlen ≥30 %: Handlungserfordernis vordringlich

Anwendungsbeispiel

Einsatz der Prüfliste Psychische Belastung

Bei einer Kreisverwaltung mit ca. 1300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurde die Prüfliste Psychische Belastung der Unfallversicherung Bund und Bahn als orientierendes Verfahren für die Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz eingesetzt.

Der für die Prüfliste Psychische Belastung vorgeschlagene Schwellenwert von „über 50 %“ von „Eher Nein-Antworten“ (Stufe rot) wurde festgelegt, um dringenden Handlungsbedarf aufzuzeigen. Diese kritischen Faktoren wurden mit der jeweiligen Führungskraft besprochen und im Rahmen von Workshops wurden Maßnahmen festgelegt.

Zudem wurde noch eine zusätzliche Stufe gelb (> 40–50 % von „Eher Nein-Antworten“) eingeführt, um die Faktoren nicht unberücksichtigt zu lassen, die immer noch häufig kritisch gesehen wurden und somit ebenfalls Handlungsbedarf auslösen, allerdings in der Priorität nicht so hoch einzuschätzen sind wie die Faktoren der Stufe rot.

Maßnahmen wurden dann letztendlich für die Faktoren der Stufe rot und Stufe gelb entwickelt und zeitnah umgesetzt.

4.2.2 Empirische Vergleichswerte

In der folgenden Auflistung sind Beispiele für Instrumente aufgeführt, in denen das Erfordernis von Maßnahmen durch Branchenvergleichswerte bzw. berufsgruppenspezifische Referenzwerte festgelegt ist. Dies ist hilfreich, um eine Orientierung zu gewinnen. Eine generelle Aussage über die Unbedenklichkeit einer im Branchenvergleich unauffälligen Ausprägung liefert diese jedoch nicht.

Tabelle 3 Instrumente mit empirischen Vergleichswerten

Bezeichnung des Instrumentes	Kurzbeschreibung	Vorgaben im Instrument
Copenhagen Psychosocial Questionaire, deutsche Standardversion (COPSOQ, 2025) (Nübling et al, 2010)	Screeningverfahren; Fragebogen, verkürzte Version 25 Skalen, 87 Items; Antwortformat 5-stufig	berufsgruppenspezifische Referenzwerte aus COPSOQ-Datenbank
Psychische Belastung und Beanspruchung. BGW Personalbefragung für die Altenpflege, Krankenpflege und Behindertenhilfe. (BGW, 2018)	Orientierendes Verfahren; branchenspezifischer Fragebogen; 5-stufiges Antwortformat: „nein, gar nicht“ – „eher nein“ – „teils, teils“ – „eher ja“ – „ja, genau“	Branchenvergleichswerte für „geringe Belastung“, „durchschnittliche Belastung“ und „hohe Belastung“

Anwendungsbeispiel

Einsatz des Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)

Mit Unterstützung eines Beratungsunternehmens hat eine Kreisverwaltung mit ca. 1260 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit dem Instrument COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) die Erhebung der psychischen Belastung in der Gefährdungsbeurteilung die Arbeitsplätze bei der Kreisverwaltung durchgeführt. Dieses Fragebogeninstrument zählt zu den Verfahren, für die besondere Sachkenntnisse erforderlich sind.

Für die Auswertung dieses umfangreichen Fragebogens steht eine Referenzdatenbank für Berufsgruppen zur Verfügung. Bei der Kreisverwaltung wurden zudem die verschiedenen Organisationseinheiten untereinander verglichen. Zunächst wurden dann für die vier Abteilungen mit dem größten Handlungsbedarf Gesundheitszirkel eingerichtet, in denen Maßnahmen entwickelt wurden. Mit Hilfe des internen Vergleichs wurde eine Prioritätenliste der Abteilungen erstellt, für die zeitnah Lösungen entwickelt werden sollten.

4.3 Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse – qualitative Maßstäbe

Beim Fehlen quantitativer Beurteilungsmaßstäbe ist gemäß ASR V3 zu überprüfen, ob arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse mit qualitativen Maßstäben verfügbar sind (Forschungsberichte, wissenschaftliche Veröffentlichungen sowie einschlägige Normen).

Aktuell gibt es zahlreiche Veröffentlichungen zu Studien, die der Frage nachgegangen sind, wann sich psychische Faktoren negativ auf die Gesundheit und das Wohlbefinden auswirken können. Dazu wurden systematisch Überblicksarbeiten wie Metaanalysen und systematische Reviews ausgewertet und somit mehrfach gesicherte Zusammenhänge von Belastung und Gesundheitsbeeinträchtigung geprüft. Einen schnellen Überblick, bietet die Fachbereich Aktuell FBGIB-001 „Psychische Belastung bei der Arbeit bleibt eine wichtige Stellschraube für die Gesundheit“ (DGUV, 2025). Die wissenschaftliche Standortbestimmung zur psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin bietet dazu ebenso vertiefte Erkenntnisse (BAuA) wie der iga.Report 31 (Rau, 2015a) und die Stressreporte der BAuA (BAuA, 2012, 2019).

Die psychischen Faktoren sind wie die psychische Belastung neutral als Anforderungen zu verstehen. Je nach ihrer Ausprägung können sie negative oder positive Wirkungen haben. Aus diesem Grund unterscheidet man bei der Wirkung der psychischen Faktoren zwischen Gesundheitsgefahren und Ressourcen. Eine Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse dazu wird nachfolgend beschrieben.

4.3.1 Ausprägungen psychischer Faktoren – Gesundheitsgefahren

In Tabelle 4 werden die psychischen Faktoren und ihre empirisch ermittelte mögliche Wirkung beschrieben. Treten die Faktoren in einem Mitgliedsbetrieb auf, sollten sie als kritisch bewertet und Maßnahmen abgeleitet werden.

Tabelle 4 Risikofaktoren bzw. gesundheitsgefährdende psychische Faktoren (nach Rau, 2015; BAuA, 2017)

Risikofaktor/Gefährdung	Beschreibung	Mögliche Wirkung
Zu hohe Arbeitsintensität (job demand)	Wenn eine Person in kurzer Zeit, sehr viel Arbeit, in hoher Qualität leisten muss	Depression Psychische Beeinträchtigung[2]
Zu geringer Handlungsspielraum (job control)	Wenn eine Person wenig Einfluss auf ihre Arbeit und den Arbeitsablauf nehmen kann	Herz-Kreislauf-Erkrankung Depression Psychische Beeinträchtigung
Job Strain	Kombination aus geringem Handlungsspielraum (job control) und hoher Arbeitsintensität (job demand)	Herz-Kreislauf-Erkrankung Diabetes Typ 2 Depression Psychische Beeinträchtigung Angststörungen
Fehlende oder geringe soziale Unterstützung	Wenn Kolleginnen, Kollegen oder Vorgesetzte wenig Hilfe leisten, wenig Wertschätzung äußern o. ä.	Herz-Kreislauf-Erkrankung Depression Psychische Beeinträchtigung
Iso-Strain	Kombination von geringer sozialer Unterstützung (Isolation) und hoher Arbeitsintensität bei geringem Handlungsspielraum (job strain)	Herz-Kreislauf-Erkrankung Depression
Lange Arbeitszeiten, viele Überstunden	Wenn eine Person über die reguläre Arbeitszeit hinaus arbeitet	Herz-Kreislauf-Erkrankung Depression Psychische Beeinträchtigung Diabetes
Ungünstig gestaltete Schichtarbeit	• Betrachtung des Schichtsystems • Nachtschicht ein besonderes Risiko	Herz-Kreislauf-Erkrankung Diabetes
Hohe Arbeitsplatzunsicherheit	Subjektiv erlebte Unsicherheit, den eigenen Arbeitsplatz behalten zu können	Herz-Kreislauf-Erkrankung Psychische Beeinträchtigung
Rollenstress	• Erwartungen an die „Rolle“ einer beschäftigten Person sind der betreffenden Person nicht klar • Unterschiedliche Vorstellungen von der jeweiligen „Rolle“ • Person hat verschiedene „Rollen“, die in Konflikt geraten	Depression Angststörungen
Mobbing/Bullying	Erlebter „Psychoterror“ am Arbeitsplatz: aggressives Verhalten von Kolleginnen/Kollegen oder Vorgesetzten mit dem Ziel des „Fertigmachens“ und/oder „Wegekelns“	Depression Angststörungen Psychische Beeinträchtigung
Effort-Reward-Imbalance (Gratifikationskrise)	Wenn ein Ungleichgewicht zwischen eigenem Engagement/Einsatz und Belohnung wahrgenommen wird	Herz-Kreislauf-Erkrankung Depression Psychische Beeinträchtigung
Destruktiver Führungsstil	• autokratische, autoritäre, verantwortungslose, bestrafende, vernachlässigende Führung • unangemessene Kritik • niedrige Konfliktlösungsfähigkeit • Unerreichbarkeit • aggressive oder psychopathische Verhaltensweisen • abweichendes Verhalten	Anstieg affektiver Symptome, Burnout, Stress und Gesundheitsbeschwerden Reduktion des Wohlbefindens und der psychischen Funktionsfähigkeit

2 In den untersuchten Studien von Rau (2015) war dies der Oberbegriff für das Auftreten von affektiven Störungen, Angst- und Zwangsstörungen

Sicherlich gibt es weitere Faktoren, die eine Gefährdung darstellen wie beispielsweise Multitasking oder ständige Erreichbarkeit. Sollte vor Ort in einer Organisation festgestellt werden, dass negative Beanspruchungsfolgen aufgrund bestimmter psychischer Faktoren vorliegen, müssen im Sinne des Arbeits- und Gesundheitsschutzes Maßnahmen getroffen werden.

4.3.2 Ausprägungen psychischer Faktoren – Ressourcen

Wenn psychische Faktoren positiv ausgeprägt sind, spricht man von Ressourcen. Im Stressreport 2012 wurde unter anderem untersucht, welche Wirkung ein Mangel an Ressourcen auf die Anzahl unterschiedlicher Beschwerden, den Erschöpfungsgrad und den subjektiv empfundenen Gesundheitszustand hat. Veröffentlicht wurden die Ergebnisse für Ressourcenmerkmale des Handlungsspielraumes und der sozialen Unterstützung:

Ressourcenmerkmale des Handlungsspielraumes:

- Eigene Arbeit selbst planen und einteilen
- Einfluss auf die Arbeitsmenge

Ressourcenmerkmale der sozialen Unterstützung:

- Hilfe/Unterstützung von Kollegen und Kolleginnen
- Hilfe/Unterstützung von der direkten Führungskraft

Aus den Ergebnissen wurde deutlich, dass oft Personen mit einer hohen Anzahl an Beschwerden oder einem hohen Ausmaß an Erschöpfung angaben, „selten“ oder „nie“ die oben genannten Ressourcen in der Arbeit vorzufinden.

Abbildung 3 verdeutlicht zusätzlich, welchen Einfluss die Unterstützung der oder des direkten Vorgesetzten hat. Die Befragten, die angeben, häufig unterstützt zu werden, geben deutlich weniger gesundheitliche Beschwerden an als die, die manchmal, selten oder nie Unterstützung erhalten.

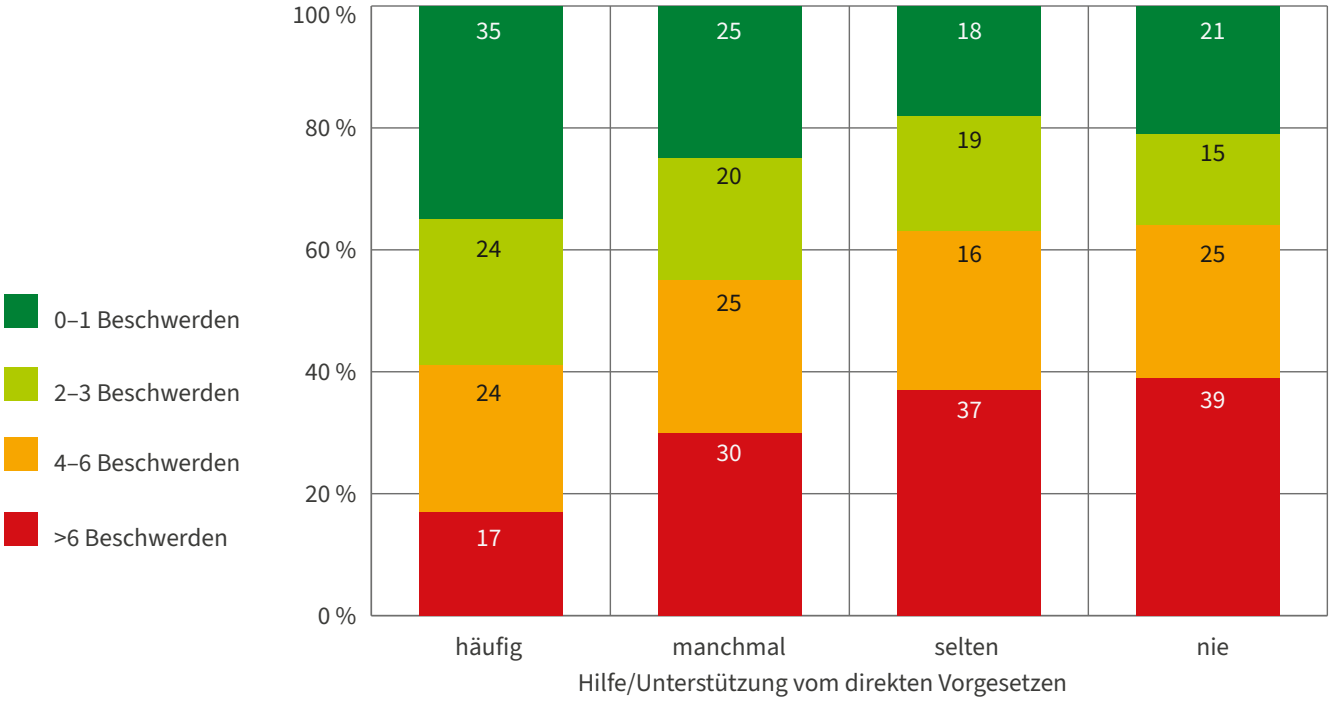


Abb. 3 Anzahl Beschwerden & Hilfe/Unterstützung vom direkten Vorgesetzten. (Quelle: Lohmann-Haislah, A. (2012): Stressreport Deutschland 2012, S. 124.)

Damit liefern diese Zusammenhänge weitere wichtige Hinweise dafür, bei der Gefährdungsbeurteilung die Faktoren Handlungsspielraum und soziale Beziehung in Form von sozialer Unterstützung, insbesondere die Unterstützung durch den direkten Vorgesetzten oder die direkte Vorgesetzte zu ermitteln und ihre Ausprägung festzustellen. Wenn die beschriebenen Ressourcen fehlen, steigt die Wahrscheinlichkeit für gesundheitliche Beeinträchtigungen und es sollten präventiv Maßnahmen ergriffen werden.

Weitere Ressourcen für sicheres und gesundes Arbeiten sind (BAuA, 2017):

- Handlungsspielraum bei der Arbeit einräumen
- Arbeitsintensität angemessen gestalten
- Kollegialität und gute Führung sowie wertschätzendes Miteinander im Unternehmen fördern (s. a. soziale Unterstützung)
- Arbeitszeit ergonomisch gestalten
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen binden
- Fortbildung und Qualifizierung im Unternehmen gezielt managen
- Konflikt- und Kommunikationskultur im Unternehmen etablieren

4.4 Betriebliche Beurteilungsmaßstäbe entwickeln und vereinbaren

Sind keine Beurteilungsmaßstäbe nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen (vgl. Kapitel 4.2 und 4.3) für spezifische psychische Faktoren ermittelbar, sind solche vom Arbeitgeber in einem betrieblichen Prozess konsensorientiert eigenständig zu entwickeln, zu vereinbaren und zu verwenden. Neben dem Erfahrungswissen der innerbetrieblich Fachkundigen und Beschäftigten unter Hinzuziehung betrieblicher Daten (Beschwerden/Konflikte, Störungen/Fehlerhäufungen, Berichte der Krankenkassen, Unfälle/Verletzungen etc.) können dabei insbesondere folgende Aspekte Berücksichtigung finden:

- Art, Ausmaß, Dauer und Häufigkeit einer Exposition,
- gefahrbringende Bedingungen, durch die eine Gefährdung bei der Arbeit wirksam werden kann (z. B. Umgebungsbedingungen, Merkmalskombinationen)
- Befähigung der Beschäftigten, eine Gefährdung rechtzeitig wahrzunehmen, einzuschätzen und dieser wirksam begegnen zu können

4.4.1 Beurteilung im Workshop

In der folgenden Auflistung sind Beispiele für Instrumente aufgeführt, in denen das Erfordernis von Maßnahmen durch die Beschäftigten festgelegt wird.

Tabelle 5 Instrumente für Workshops

Bezeichnung des Instrumentes	Kurzbeschreibung	Vorgaben im Instrument
ABS Gruppe (Arbeitsbewertungs-Skala) (AUVA, 2013)	Orientierendes Verfahren, Moderierter Workshop, Einstiegsfragebogen mit 4 Skalen, 22 Items, (Antwortformat 5-stufig)	Keine Vorgaben im Instrument, Bewertung durch Beschäftigte
DGUV Information 206-007 „So geht's mit Ideen-Treffen" (DGUV 2026)	Orientierendes Verfahren, Moderierter Workshop	Keine Vorgaben im Instrument, Bewertung durch Beschäftigte
Arbeitssituationsanalyse (BGN, 2014)	Moderierter Workshop, 1 Einstiegsfrage, 2 Bewertungsfragen, 1 Konkretisierungsfrage zur Belastung und zum Verbesserungsvorschlag	Keine Vorgaben im Instrument, Bewertung durch Beschäftigte
Fachinformation 0052 und 0053 der BGHM (BGHM 2022, 2025)	Orientierendes Verfahren (Anleitung zu einem Workshop) auf der Basis wesentlicher Merkmale	Keine Vorgaben im Instrument, Bewertung durch Beschäftigte

Anwendungsbeispiel

Einsatz der Arbeitssituationsanalyse

Eine Verbandsgemeindeverwaltung mit ca. 100 Beschäftigten hat in allen Fachbereichen die Arbeitssituationsanalyse zur Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung durchgeführt. Die Methode sieht bei zwei Fragen vor, dass die Teilnehmenden durch die Vergabe von Punkten die Wichtigkeit des Themas bestimmen.

Im folgenden Beispiel bewerteten die Beschäftigten aus dem Fachbereich Bauhof die Umgebung des Arbeitsplatzes mit 10 Punkten als das Thema, mit dem zuerst vertieft weitergearbeitet werden sollte (Abbildung 4). Die Beschäftigten des Fachbereichs Natürliche Lebensgrundlagen und Bauen entschieden sich dagegen für das Thema Arbeitsorganisation (Abbildung 5).



Abb. 4 Beispiel Arbeitssituationsanalyse Fachbereich Bauhof

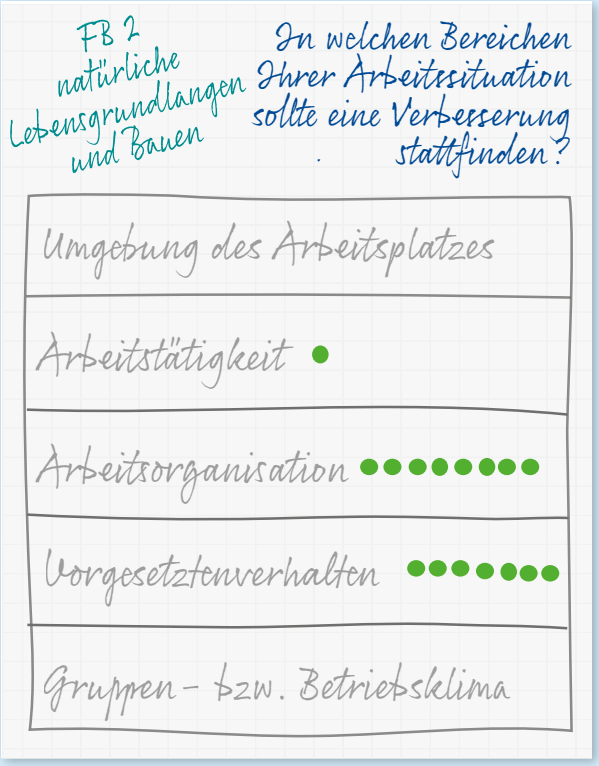


Abb. 5 Beispiel Arbeitssituationsanalyse Fachbereich Natürliche Lebensgrundlagen und Bauen

4.4.2 Anwendung der Risikomatrix

Bei anderen Gefährdungsfaktoren, wie z. B. bei Gefährdungen durch Quetschen oder Stolpern, ist in der betrieblichen Praxis die Anwendung von Risikomatrizen weit verbreitet. Bekannte Beispiele sind hier die Risikomatrix nach Nohl oder die Zürich Methode, die auch Fachkräften für Arbeitssicherheit vermittelt werden.

Das Prinzip einer Risikomatrix wird im Folgenden als Analogie auf das Feld der psychischen Belastung übertragen. Dabei ist keine Eins-zu-Eins Übertragung auf alle psychischen Faktoren möglich und sinnvoll. Dennoch kann das Anwenden einer Risikomatrix im Bereich der psychischen Belastung hilfreich bei der Beurteilung sein. Eine Risikomatrix kann auch in einem Workshop oder im Arbeitsschutzausschuss bearbeitet werden.

Drei Punkte sind allen Risikomatrizen grundlegend gemeinsam:

1. Als Risiko (R) wird das Produkt aus der Wahrscheinlichkeit (W), dass ein Schaden eintritt (Eintrittswahrscheinlichkeit), und der Schwere der möglichen Folgen (F) bezeichnet.
   Risiko (R) = Wahrscheinlichkeit (W) × Folgen (F)
2. Sowohl die Eintrittswahrscheinlichkeit (W) als auch die Folgen (F) werden in verschiedene Abstufungen eingeteilt. Die Anzahl der Stufen variiert von Modell zu Modell.
3. Die resultierende Risikogruppe zeigt das Ausmaß des Handlungsbedarfs, indem sie die Dringlichkeit und die Reichweite der erforderlichen Maßnahmen vorgibt.

Tabelle 6 Beispiel für die Bestandteile einer Risikomatrix mit Eintrittswahrscheinlichkeit, Folgen, Risiko und Risikogruppe (Quelle: DGUV Information 205-021, S. 7.)

			Risiko R = W × F				
Wahrscheinlichkeit (W)	immer	4	0	4	8	16	32
	wahrscheinlich	3	0	3	6	12	24
	gelegentlich	2	0	2	4	8	16
	ausnahmsweise	1	0	1	2	4	8
	nie	0	0	0	0	0	0
			0	1	2	4	8
			ohne Folgen	gering	mäßig	hoch	Extremfall (Tod)
			Folgen (F)				

In der Matrix lässt sich aus dem Schnittpunkt von Eintrittswahrscheinlichkeit (W) und Folgen (F) direkt die Risikogruppe 0 1–2 3–6 8–32 ablesen.

Risikogruppe	Risiko	Maßnahmen
8–32	groß	Maßnahmen mit erhöhter Schutzwirkung dringend notwendig
3–6	mittel	Maßnahmen mit normaler Schutzwirkung dringend notwendig
1–2	klein	Organisatorische und personenbezogene Maßnahmen ausreichend
0	–	keine zusätzlichen Maßnahmen notwendig

4.4.2.1 Erfassung der Eintrittswahrscheinlichkeit psychischer Faktoren

In der üblichen Nutzung der Risikobeurteilung ist mit Eintrittswahrscheinlichkeit die Wahrscheinlichkeit bezeichnet, dass ein Schaden eintritt. Zum Beispiel: Wie wahrscheinlich ist der Absturz von einer Leiter in einem Lager? Übertragen auf psychische Faktoren bzw. die psychische Belastung müsste demnach an dieser Stelle die Möglichkeit des Eintretens der negativen Beanspruchung erfasst werden. Wie wahrscheinlich ist der Eintritt von Kopfschmerzen, Müdigkeit, Arbeitsunzufriedenheit etc.?

Bei den psychischen Faktoren bzw. bei der psychischen Belastung ist jedoch zum einen die Beanspruchung immer sofort gegeben. Die psychische Belastung wirkt immer unmittelbar auf den Menschen ein. Zum anderen sind negative Beanspruchungsfolgen für viele psychische Faktoren gleich bzw. unspezifisch. So kann Müdigkeit beispielsweise auf zu lange Arbeitszeiten, Über- oder Unterforderung mit einer Arbeitsaufgabe oder ungünstiger Schichtpläne zurückzuführen sein. Daher ist es bei vielen psychischen Faktoren hilfreich zu erfassen, wie häufig diese vorkommen, um ihre mögliche Auswirkung abzuschätzen (siehe Tabelle 7).

Die Eintrittswahrscheinlichkeit einzelner psychischer Faktoren ergibt sich aus der Erfassung durch die Erhebungsverfahren. Beobachtung, Workshop oder Befragung sollten Informationen darüber liefern, wie häufig einzelne psychische Faktoren auftreten. Einen Hinweis darauf, wie häufig einzelne Belastungsfaktoren durchschnittlich auftreten, geben auch entsprechende Studien. Allerdings bedeutet dies nicht, dass die Häufigkeit im betrachteten Unternehmen dem genau entspricht. Deshalb sollten die Häufigkeiten möglichst organisationsbezogen erfasst werden.

Im Folgenden werden vier Abstufungen vorgenommen von „nie“ bis „häufig“ (Tabelle 7).

Wichtig ist vorher zu vereinbaren, welcher Zeitraum zur Erfassung der Häufigkeit betrachtet wird und die Abstufungen zu definieren.

Tabelle 7 Vorschlag zur Abstufung der Eintrittswahrscheinlichkeit

Eintrittswahrscheinlichkeit eines psychischen Faktors in kritischer Ausprägung (WpF)	
0	nie
1	selten
2	manchmal
3	häufig

Anwendungsbeispiel

Gewalt hat viele Gesichter

Im Gestaltungsbereich Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe der GDA ist unter dem psychischen Faktor Emotionale Inanspruchnahme die kritische Ausprägung „Gewalt, Aggressionen, Bedrohungen und Übergriffe durch andere Personen“ aufgeführt.

Für eine realistische Gefahrenbewertung empfiehlt die Unfallkasse Nordrhein-Westfalen die Häufigkeit der verschiedenen Erscheinungsformen von Gewalt festzuhalten.

7.	**Wie häufig kommt es vor, dass Kunden in Ihrem Büro-zimmer randalieren?** z. B. Schreibtisch abräumen Telefon/Computer zerstören, Möbel umkippen, mit Gegenständen werfen oder Einrichtung beschmutzen *Straftatbestand Sachbeschädigung*	mal pro	☐ Tag	☐ Woche	☐ Monat	☐ Jahr	☐ noch nicht vorgekommen
8.	**Wie häufig sind Sie bzw. Ihre Kolleginnen und Kollegen verbalen Aggressionen von Kunden ausgesetzt?** z. B. Kunde schreit herum, beleidigt, beschimpft *Straftatbestand Beleidigung*	mal pro	☐ Tag	☐ Woche	☐ Monat	☐ Jahr	☐ noch nicht vorgekommen
9.	**Ist es vorgekommen, dass Kunden mit Selbstverletzung gedroht haben?** um dadurch ihrem Anliegen Nachdruck zu verleihen *Straftatbestand Nötigung*	mal pro	☐ Tag	☐ Woche	☐ Monat	☐ Jahr	☐ noch nicht vorgekommen
10.	**Wie häufig werden Sie bzw. Ihre Kolleginnen und Kollgen oder Ihre Angehörigen von Kunden verbal bedroht?** z. B. mit Körperverletzung, Sachbeschädigung, Erpressung, üble Nachrede, anonyme Briefe *Straftatbestand Nötigung*	mal pro	☐ Tag	☐ Woche	☐ Monat	☐ Jahr	☐ noch nicht vorgekommen

Abb. 6 Auszug aus dem Fragebogen FoBiK (Formen der Bedrohungen im Kundenverkehr), Unfallkasse Nordrhein-Westfalen, 2010

4.4.2.2 Einschätzung der negativen Beanspruchungsfolgen

Psychische Faktoren an sich sind als neutral zu sehen. Bei der Einschätzung der Auswirkung psychischer Faktoren wird jedoch bei der Risikobewertung der Fokus auf mögliche negative Folgen – sogenannte Fehlbeanspruchungen, negative Beanspruchung oder beeinträchtigende Auswirkungen – gelegt (nach DIN EN ISO 10075-1:2018-01).

Das Ausmaß der negativen Beanspruchung lässt sich in kurzzeitige, länger anhaltende und extreme negative Folgen einstufen. Dabei wird neben körperlichen Symptomen die psychische Symptomatik berücksichtigt. Ebenso spielt die Intensität und Behandlungsmöglichkeit der Symptome eine Rolle bei der Einstufung: leichte Kopfschmerzen, die durch eine Erholungspause verfliegen, sind als kurzzeitige Folgen zu verstehen. Kopfschmerzen, die trotz Pausen bestehen bleiben oder nur durch eine stetige höhere Dosierung von Tabletten in den Griff zu bekommen sind, sind als länger anhaltend einzustufen. Extreme negative Folgen sind psychosomatische Erkrankungen wie Depressionen oder Angsterkrankungen.

Bei der Einschätzung der Beanspruchung können im Unternehmen Betriebsarzt bzw. Betriebsärztin oder Psychologe bzw. Psychologin unterstützen. Auch die Forschungsergebnisse, die in Abschnitt 4.3.1 vorgestellt wurden, sollten Sie heranziehen.

Tabelle 8 Vorschlag zur Abstufung der negativen Beanspruchungsfolgen

Negative Beanspruchungsfolgen (nB)			
0	Ohne Folgen		
1	Kurzzeitige Folgen	Leichte reversible Folgen, die mit einfachen Maßnahmen behebbar sind	**Psychische Symptome:** z. B. psychische Ermüdung, Monotonie-Erleben, Konzentrationsstörung, Gereiztheit **Körperliche Symptome:** z. B. Müdigkeit, leichte Kopfschmerzen, Verspannungen
4	Länger anhaltende Folgen	Folgen, die größere Anstrengung, Zeitaufwand und Maßnahmen erfordern, um sie zu beheben, evtl. mit ambulanter medizinisch-therapeutischer Unterstützung	**Psychische Symptome:** z. B. psychische Sättigung, dauerhafter Ärger oder Wut, dauerhafte Arbeitsunzufriedenheit **Körperliche Symptome:** z. B. Schlafstörungen, Appetitlosigkeit, Magenverstimmung, Verdauungsstörungen, häufige Kopfschmerzen
8	Extreme Folgen	Folgen, die intensive ggf. stationäre medizinisch-therapeutische Unterstützung benötigen, um sie zu beheben	Psychische und körperliche Symptome von beispielsweise Depression, Angsterkrankung, Burnout, Posttraumatische Belastungsstörung, chronifizierte Beschwerden

4.4.2.3 Risikomatrix und Risikogruppe psychischer Faktoren

Aus der Zusammenführung der Eintrittswahrscheinlichkeit eines psychischen Faktors in negativer Ausprägung (WpF) und der negativen Beanspruchungsfolgen (nB) ergibt sich nachstehende Matrix zur Bestimmung des Risikos (R) und die Einteilung zu den entsprechenden Risikogruppen (Tabellen 9 und 10):

Tabelle 9 Risikomatrix zur Bestimmung des Risikos psychischer Faktoren

			Risiko R = WpF × nB			
Eintrittswahrscheinlichkeit (WpF)	häufig	3	0	3	12	24
	manchmal	2	0	2	8	16
	selten	1	0	1	4	8
	nie	0	0	0	0	0
			0	1	4	8
			ohne Folgen	kurzfristig	länger anhaltend	extrem
			Negative Beanspruchungsfolgen (nB)			

Tabelle 10 Einteilung der Risikogruppen zur Beurteilung psychischer Belastung

Risiko-gruppe	Risiko	Maßnahmen
12–24	hoch	Grundlegende organisations-bezogene/verhältnisbezogene Maß-nahmen notwendig
3–8	mittel	Verhaltens- und verhältnisbezogene Maßnahmen notwendig
1–2	gering	Verhaltensbezogene Maßnahmen ausreichend
0	–	–

Wichtig ist, dass für jeden einzelnen psychischen Faktor eine Risikomatrix erstellt werden muss. Das ist vergleichbar mit den Gefahrstoffen– auch hier ist es notwendig, jeden einzelnen Gefahrstoff zu betrachten und nicht alle zusammen. In der Gesamtschau können bei einer Tätigkeit mehrere psychische Faktoren relevant werden. Dann ist es möglich, dass deren Kombination eine negative Auswirkung hat, die beachtet werden muss.

4.4.2.4 Anwendungsbeispiele

Im Folgenden wird anhand von Beispielen dargestellt, wie die Risikomatrix genutzt werden kann. Deutlich wird dabei: Wenn keine allgemeinen Forschungsergebnisse vorliegen, ist es notwendig, zur Erfassung der aktuellen negativen Beanspruchungslage die Beschäftigten mit einzubinden oder zumindest in einem größeren betrieblichen Expertenkreis gemeinsam festzulegen.

Abwechslungsarme Tätigkeit

Verwaltung A: Bei der Beobachtung einer Tätigkeit über einen Arbeitstag hinweg stellt man fest, dass es keinen Aufgabenwechsel gibt. Die Tätigkeit ist abwechslungsarm (Einstufung: häufig). Die Diskussion der Beschäftigten ergibt, dass die Mehrheit ihre Tätigkeit oft „satt“ hat, mit Widerwillen zur Arbeit kommt und sich von Pause zu Pause hangelt. Es liegt also bereits eine psychische Sättigung vor. In diesem Fall ist das Risiko mit dem Wert 12 als hoch einzuschätzen und folglich der Handlungsbedarf akut.

Tabelle 11 Beispiel Beurteilung des Risikos in Verwaltung A

			Risiko R = WpF × nB			
Eintrittswahrscheinlichkeit (WpF)	häufig	3	0	3	12	24
	manchmal	2	0	2	8	16
	selten	1	0	1	4	8
	nie	0	0	0	0	0
			0	1	4	8
			ohne Folgen	kurzfristig	länger anhaltend	extrem
			Negative Beanspruchung (nB)			

Verwaltung B: Bei der Beobachtung einer Tätigkeit über einen Arbeitstag hinweg stellt man fest, dass es keinen Aufgabenwechsel gibt. Die Tätigkeit ist abwechslungsarm (Einstufung: häufig). Die Diskussion mit den Beschäftigten ergibt, dass die Mehrheit ihre Tätigkeit gerne erledigt und damit zufrieden ist. In diesem Fall bleibt die abwechslungsarme Tätigkeit momentan bei dieser Belegschaft ohne Folgen. Das Risiko ist mit dem Wert 0 als nicht vorhanden einzuschätzen. Eventuell besteht bei einzelnen Beschäftigten der Bedarf nach einer individuellen Lösung. Im Sinne der humanen Gestaltung von Arbeitsplätzen kann es an diesem Arbeitsplatz dennoch angebracht sein, Änderungen vorzunehmen, um die Kriterien von Lernförderlichkeit und Persönlichkeitsentwicklung zu erfüllen.

Tabelle 12 Beispiel Beurteilung des Risikos in Verwaltung B

			Risiko R = WpF × nB			
Eintrittswahrscheinlichkeit (WpF)	häufig	3	0	3	12	24
	manchmal	2	0	2	8	16
	selten	1	0	1	4	8
	nie	0	0	0	0	0
			0	1	4	8
			ohne Folgen	kurzfristig	länger anhaltend	extrem
			Negative Beanspruchungsfolgen (nB)			

Gratifikationskrise

Wenn ein Ungleichgewicht zwischen dem eigenen Engagement und der dafür erhaltenen Belohnung wahrgenommen wird, spricht man von einer Gratifikationskrise.

Aus der Praxis

Susanne Weber, 48 Jahre, Polizeibeamtin

Polizistin – das war Frau Webers Traumberuf schon als Kind. Ihr ist Gerechtigkeit und ein geregeltes Zusammenleben in der Gesellschaft wichtig. Dafür sorgt sie nun schon seit 28 Jahren im Dienst. Bisher hat sie dabei Wechselschicht- und Wochenenddienste in Kauf genommen, auch wenn es oft schwer war, dies mit dem eigenen Familienleben zu vereinbaren. Schreckliche Szenen bei Unfällen oder Ermittlungsorten, die sie länger seelisch verfolgen, gehören aus ihrer Sicht zum Beruf dazu und sind nicht zu vermeiden.

Doch seit einiger Zeit fragt sich Frau Weber verstärkt, ob sich ihr Einsatz wirklich lohnt. Zunehmend werden sie und ihre Kolleginnen und Kollegen von Bürgerinnen und Bürgern beschimpft, sei es, bei Führerscheinkontrollen oder wenn sie bei Unfällen Schaulustige bittet, die Unfallstelle zu räumen. Immer öfter werden die Einsätze ungefragt per Handykamera gefilmt. Sie fürchtet sich vor dem Tag, an dem ein Video von einem ihrer Einsätze mit hasserfüllten Kommentaren im Netz auftaucht und verbreitet wird. Konnte sie am Anfang ihres Berufslebens noch stolz erzählen, dass sie Polizistin ist, verschweigt sie es heutzutage lieber, um abwertende Kommentare zu vermeiden.

Frau Weber wacht regelmäßig frühmorgens auf und grübelt über ihre Arbeitssituation nach. Dabei fühlt sie sich innerlich leer und kommt zu keiner Lösung.

Laut Forschungsergebnis von Prof. Rau (iga Report 31) sind als mögliche Wirkungen der Gratifikationskrise Herz-Kreislauf-Erkrankung, Depression und Psychische Beeinträchtigung zu erwarten. Die Schadensschwere lässt sich damit als länger anhaltende bis extreme Folgen einstufen. Das bedeutet, dass bereits bei seltenem Vorkommen der Gratifikationskrise Handlungsbedarf im mittleren Bereich besteht (Risikogruppen 4 und 8) und der Handlungsbedarf sehr schnell dringend wird (Risikogruppen 12–24).

Tabelle 13 Beispiel Beurteilung des Risikos Gratifikationskrise

			Risiko R = WpF × nB			
Eintrittswahrscheinlichkeit (WpF)	häufig	3	0	3	12	24
	manchmal	2	0	2	8	16
	selten	1	0	1	4	8
	nie	0	0	0	0	0
			0	1	4	8
			ohne Folgen	kurzfristig	länger anhaltend	extrem
			Negative Beanspruchung (nB)			

Das Themenfeld psychische Belastung wird aktuell verstärkt beforscht zum Beispiel hinsichtlich möglicher Dosis-Wirkung-Beziehungen oder Expositionszeiten. Verschiedene Projekte der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) beschäftigen sich aktuell mit unterschiedlichen Facetten der „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ und werden regelmäßig veröffentlicht. Daher ist es notwendig, sich regelmäßig über neue Ergebnisse zu informieren und diese ggf. in der eigenen Beurteilung zu berücksichtigen. Eine gute Hilfe ist dazu die Übersichtsarbeit der BAuA zu psychischer Gesundheit (BAUA, 2017).

4.4.3 Auswertung betrieblicher Daten

Unternehmen verfügen über eine Vielzahl betrieblicher Daten, die ergänzend zur Beurteilung der psychischen Belastungsfaktoren genutzt werden können:

- Krankenstandanalysen
- Berichte der Arbeitsmedizin
- Ergebnisse des Arbeitsschutzausschusses
- Befragungen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Beschwerden
- Konflikte
- Überlastungsanzeigen
- Gesundheitsberichte der Krankenkassen
- Störungs- und Fehlerhäufungen
- Unfälle und Verletzungen, Beinahe-Unfälle
- Qualitätsschwankungen zwischen verschiedenen Schichten bzw. im Schichtverlauf

Liegen ungünstige Ausprägungen einzelner psychischer Belastungsfaktoren und auffällige betriebliche Beurteilungskriterien vor, besteht dringender Handlungsbedarf.

Anwendungsbeispiel

Auswertung betrieblicher Daten

Ein Unternehmen der Schwerindustrie mit mehr als 1000 Beschäftigten kombiniert bei der Beurteilung psychischer Belastung das Auftreten ungünstiger Ausprägungen psychischer Belastungsfaktoren mit dem Vorliegen auffälliger betrieblicher Daten.

Zum Beispiel wird betrachtet, ob hohe Arbeitsintensität und geringer Entscheidungsspielraum in Zusammenhang stehen mit

- signifikanten negativen Abweichungen der Ergebnisse der Mitarbeiterbefragungen in einem Arbeitsbereich
- signifikanten negativen Abweichungen des Krankenstandes eines Arbeitsbereiches gegenüber dem Gesamtunternehmen
- signifikanten Häufungen psychischer Erkrankungen eines Arbeitsbereiches
- signifikanten Qualitätsproblemen

5 Hinweis auf die weiteren Schritte nach der Beurteilung

Mit dem abgeschlossenen Schritt der Beurteilung ist ein weiterer Meilenstein bei der Berücksichtigung der psychischen Belastung in der Gefährdungsbeurteilung erreicht. Je nach den Ergebnissen können nicht alle erkannten Handlungsfelder sofort angegangen werden, es müssen Prioritäten gesetzt werden. Diese und andere Überlegungen sind bei den weiteren Schritten notwendig (GDA, 2022):

- Schritt 4: Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen
- Schritt 5: Wirksamkeitskontrolle
- Schritt 6: Aktualisierung/Fortschreibung
- Schritt 7: Dokumentation

Die Gefährdungsbeurteilung gilt unter anderem dann als angemessen durchgeführt, wenn der gesamte Prozess der Gefährdungsbeurteilung umgesetzt worden ist. Da alle Mitgliedsbetriebe einem ständigen Wandel unterworfen sind, ist die Gefährdungsbeurteilung kontinuierlich zu verfolgen.

6 Glossar

Affektive Störungen (Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte, 2023):

Störungen deren Hauptsymptome in einer Veränderung der Stimmung oder der Affektivität entweder zur Depression – mit oder ohne begleitende(r) Angst – oder zur gehobenen Stimmung bestehen. Dieser Stimmungswechsel wird meist von einer Veränderung des allgemeinen Aktivitätsniveaus begleitet. Die meisten anderen Symptome beruhen hierauf oder sind im Zusammenhang mit dem Stimmungs- und Aktivitätswechsel leicht zu verstehen. Der Beginn der einzelnen Episoden ist oft mit belastenden Ereignissen oder Situationen in Zusammenhang zu bringen.

Psychische Belastung (DIN EN ISO 10075-1:2018-01):

Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf einen Menschen zukommen und diesen psychisch beeinflussen.

Psychische Beanspruchung (DIN EN ISO 10075-1:2018-01):

Unmittelbare Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinem aktuellen Zustand.

Psychische Beanspruchungsfolgen:

Psychische Beanspruchungsfolgen sind in vorliegender Fachinformation ein Sammelbegriff für die unterschiedlichen Arten der Auswirkungen von psychischer Belastung und Beanspruchung. In DIN EN ISO 10075-1:2018-01 werden die Folgen psychischer Beanspruchung unterschieden in

- förderliche und beeinträchtigende Auswirkung
- nach kurzfristiger, langfristiger oder wiederholter Exposition
- kurz- und langfristige Auswirkungen

Zusammenhang Belastung – Beanspruchung

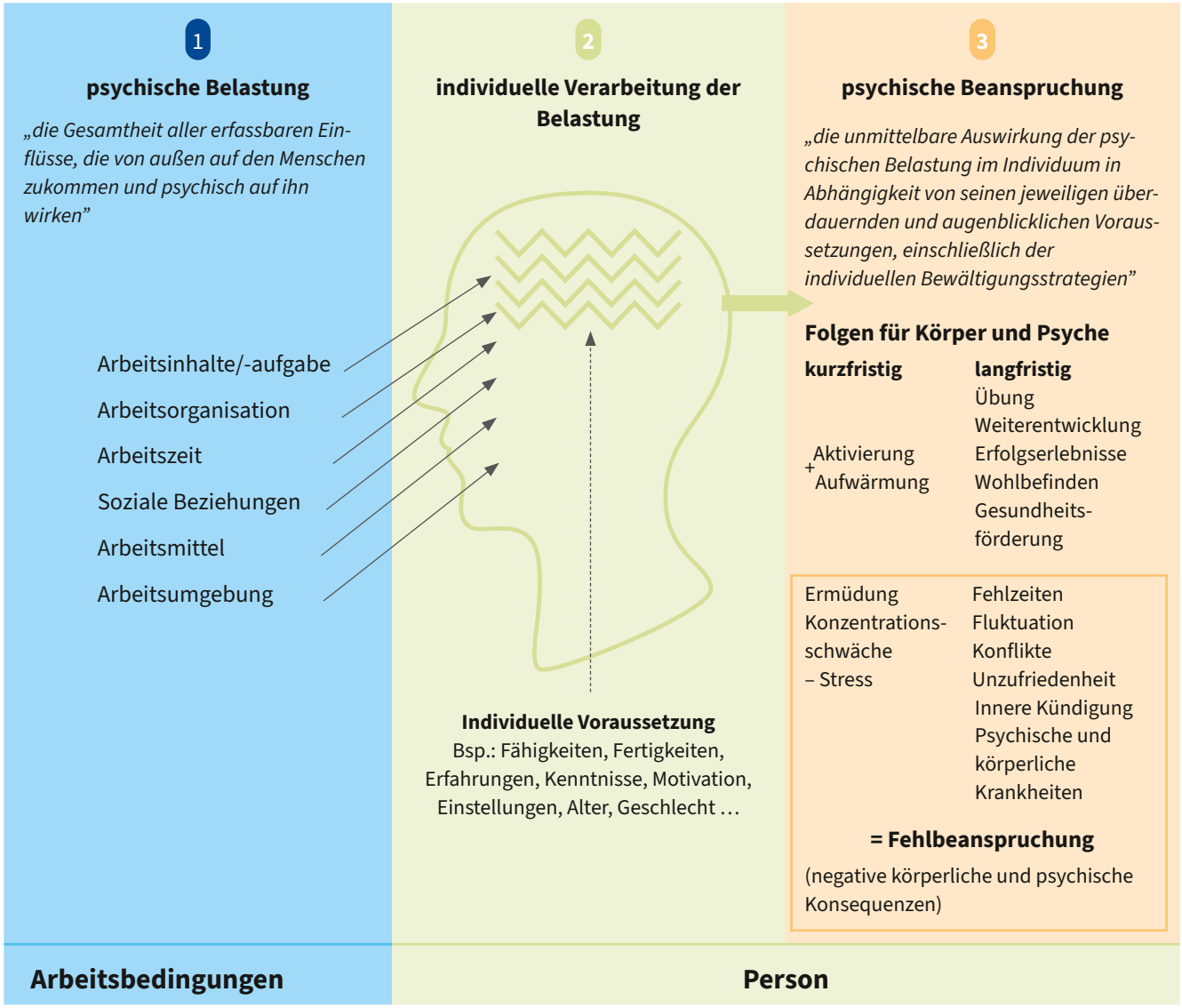


Abb. 7 In Anlehnung an GDA-Arbeitsprogramm Psyche (2017): Psychische Arbeitsbelastung und Gesundheit S. 8

7 Quellenangabe

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) (Hrsg.) (2013). Evaluierung psychischer Belastungen: Die Arbeits-Bewertungs-Skala – ABS Gruppe. https://auva.at/media/1klpjgis/e_14_evaluierung_psychischer_belastungen_abs_bf.pdf

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) (Hrsg.)(2018). Psychische Belastung und Beanspruchung. BGW Personalbefragung für die Altenpflege, Krankenpflege und Behindertenhilfe. Stand 12/2017.

Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM) (Hrsg.) (2025). Fach-Information FI 0052: Arbeitsbedingte psychische Belastung Teil I – Hilfe zur Ermittlung und Bewertung wesentlicher Merkmale. Stand 03/2025. https://www.bghm.de/fileadmin/user_upload/Arbeitsschuetzer/Fachthemen/Fachinformationen/FI-0052_Gefaehrdungsbeurteilung-psychische-Belastung.pdf

Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM) (Hrsg.) (2022). Fach-Information FI 0053: Psychische Belastung II Beispiele zur Gestaltung sicherer und gesunder Arbeit. Stand 12/2022. https://www.bghm.de/fileadmin/user_upload/Arbeitsschuetzer/Fachthemen/Fachinformationen/FI-0053_Psychische_Belastung-II.pdf

Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe(BGN) (2014). Die Arbeitssituationsanalyse: Arbeit gesund gestalten, Beschäftigte und Führungskräfte einbinden. Heidelberg: Jedermann-Verlag. https://www.bgn.de/praevention-arbeitshilfen/sicher-und-gesund/gefaehrdungsbeurteilung/psychische-gefaehrdungen-am-arbeitsplatz/analysemethoden/arbeitssituationsanalyse/BGN_Arbeitssituationsanalyse_ASA.pdf

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.) (2020). Stressreport Deutschland 2019: Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Stressreport-2019

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2014). Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung: Erfahrungen und Empfehlungen. Berlin: Erich Schmidt Verlag.

Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM) (2023). ICD-10-GM 2024: Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme, 10. Revision, German Modification. Bonn: Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM)

COPSOQ – Die Befragung zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz. https://www.copsoq.de [30.06.2025].

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) (2025). Fachbereich AKTUELL FBGIB-001: Psychische Belastung bei der Arbeit bleibt eine wichtige Stellschraube für die Gesundheit. (aktualisierte Fassung). https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3577.

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) (2022). DGUV Information 206-007 So geht's mit Ideen-Treffen – Für Wirtschaft, Verwaltung und Handwerk. https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/804/so-geht-s-mit-ideen-treffen-fuer-wirtschaft-verwaltung-und-handwerk

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV) (Hrsg.) (2019). DGUV Information 205-021 Leitfaden zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung im Feuerwehrdienst. Berlin: DGUV.

DIN EN ISO 10075-1:2018-01, Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung – Teil 1: Allgemeine Aspekte und Konzepte und Begriffe (ISO 10075-1:2017)

DIN EN ISO 10075-2:2024-12, Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung – Teil 2: Gestaltungsgrundsätze (ISO 10075-2:2024)

DIN EN ISO 10075-3:2004-12, Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung – Teil 3: Grundsätze und Anforderungen an Verfahren zur Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastung (ISO 10075-3:2004)

GDA-Arbeitsprogramm Psyche c/o Bundesministerium für Arbeit und Soziales (GDA-Psyche) (Hrsg.) (2022). Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung – Empfehlungen zur Umsetzung in der betrieblichen Praxis, Berlin. https://www.gda-psyche.de/fileadmin/gda/Downloads/Broschuere_psychsiche_Belastung_Auflage_4_2024.pdf

GDA-Arbeitsprogramm Psyche c/o Bundesministerium für Arbeit und Soziales (GDA-Psyche) (Hrsg.) (2017b). Psychische Arbeitsbelastung und Gesundheit, Berlin.

Leitung des GDA-Arbeitsprogramms Psyche c/o Bundesministerium für Arbeit und Soziales (GDA-Psyche) (2017a). Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (3. überarbeitete Auflage). Berlin. https://www.bra.nrw.de/system/files/media/document/file/broschuere-empfehlung-gefaehrdungsbeurteilung.pdf

Lohmann-Haislah, A., Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.) (2012). Stressreport Deutschland 2012.Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Gd68

Nübling, M., Stössel, U., Michaelis, M. (2010). Messung von Führungsqualität und Belastungen am Arbeitsplatz: Die deutsche Standardversion des COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire). In: Badura, B., Schröder, H., Klose, J., Macco, K. (eds) Fehlzeiten-Report 2009. Fehlzeiten-Report, vol 2009. Springer, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-01078-1_25

Rau, R., Initiative Gesundheit und Arbeit (IGA) (2015a). iga.Report 31. Risikobereiche für psychische Belastungen. Berlin/Dresden: Initiative Gesundheit und Arbeit.

Rau, R. (2015b). Wirkzusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und Erkrankungen. Folien aus dem 2. Erfahrungsaustausch der Fachexperten („second level“) von Ländern und Unfallversicherungsträgern des GDA Arbeitsprogramms PSYCHE, 25.11.2015. Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG), Dresden

Richter, G., Schatte, M., Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.) (2011). Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen Screening für Arbeitsplatzinhaber II – BASA II –. https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F1645-2166-2

Rothe I., Adolph, L., Beermann, B., Schütte, M., Windel, A., Grewer, A., Lenhardt, U., Michel, J., Thomson, B., Formazin, M. (Bundesanstalt für Arbietsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)) (2017). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Psychische-Gesundheit

Technische Regeln für Arbeitsstätten
- ASR V3 Gefährdungsbeurteilung
- ASR 1.2 Raumabmessung und Bewegungsflächen
- ASR 3.7 Lärm

Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB) (Hrsg.) (2015). Die Prüfliste Psychische Belastung. https://www.uv-bund-bahn.de/fileadmin/Dokumente/Fachthemen_Pr%C3%A4vention_Dokumente/Psychologie/UVB_PruefllistePsychischeBelastung_2015.pdf

Unfallkasse Nordrhein-Westfalen (UK NRW) (Hrsg.) (2020). Gewaltprävention – ein Thema für öffentliche Verwaltungen?!

Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)

Glinkastraße 40
10117 Berlin
Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de