



Berufsverband Deutscher
Psychologinnen
und Psychologen

SEKTION
Wirtschaftspsychologie



Psychische Belastung in der Gefährdungsbeurteilung

Fachliche Empfehlungen für die praktische Anwendung



www.wirtschaftspsychologie-bdp.de



Vorwort **Verbandsvorstand**

Als Präsidentin des Berufsverbands Deutscher Psychologinnen und Psychologen (BDP) freue ich mich sehr über die vorliegenden fachlichen Empfehlungen zur Ermittlung und Gestaltung der psychischen Belastung. Sie bieten eine wertvolle Orientierungshilfe für die praktische Arbeit, und sie mögen, so hoffe ich, auch zur Durchführung motivieren.

Während die Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen sich in den letzten 15 Jahren nahezu verdoppelt haben, bleibt die Umsetzung der gesetzlichen Pflicht, bei der Gefährdungsbeurteilung auch die psychische Belastung zu erfassen, auf einem konstant niedrigen Niveau. So sind es lediglich 28 % der Befragten im DEKRA Arbeitssicherheitsreport 2025, die von einer Beurteilung der psychischen Gefährdungen in ihrem Betrieb berichten können. Angesichts des Potenzials des Werkzeugs „Gefährdungsbeurteilung“ ist dieser Wert nicht nachvollziehbar. Steht doch neben der Prävention physischer und psychischer Erkrankungen im Zentrum der Gefährdungsbeurteilung auch die Optimierung der betrieblichen Prozesse. Es wird Zeit, dass Unternehmen die Chancen dieser „lästigen Pflicht“ Gefährdungsbeurteilung erkennen.

Ein besonderes Augenmerk verdient in diesem Kontext die psychologische Expertise, der seit der Verpflichtung zur Erfassung der psychischen Belastung eine ganz neue Bedeutung zukommt. Sie ergänzt die Fachkenntnisse von Betriebsmediziner*innen und Fachkräften für Arbeitssicherheit und trägt maßgeblich dazu bei, die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden nachhaltig zu schützen. Der vorliegende Leitfaden zeigt deutlich auf, welchen Mehrwert eine interdisziplinäre Zusammenarbeit aller Professionen bietet, um wirksame und nachhaltige Lösungen zu entwickeln.

Mein herzlicher Dank gilt der Fachgruppe „GB Psyche“ sowie insbesondere den vier Autor*innen für ihr Engagement und ihre Expertise bei der Zusammenstellung der Inhalte. Ich bin überzeugt, dass die Empfehlungen einen wertvollen Beitrag für die Praxis leisten und die Bedeutung der psychologischen Perspektive in der betrieblichen Gesundheitsförderung weiter stärken.

Thordis Bethlehem

Präsidentin des Berufsverbands Deutscher Psychologinnen und Psychologen e. V. (BDP)



Vorwort **Sektionsvorstand**

Psychische Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz zählen längst zu den zentralen Herausforderungen moderner Arbeitswelten. Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung ist dabei nicht nur gesetzlicher Auftrag, sondern strategischer Erfolgsfaktor: Sie schafft die Basis für nachhaltige Gesundheit, Motivation und Leistungsfähigkeit im Unternehmen.

Doch wie gelingt die Umsetzung im komplexen betrieblichen Alltag? Genau hier setzen diese Empfehlungen an. Sie vereinen psychologisches Fachwissen, praktische Erfahrung und methodische Klarheit – und bieten konkrete Hilfestellungen, um gesunde Arbeitsbedingungen wirksam und rechtssicher zu gestalten.

Als Sektion Wirtschaftspsychologie im BDP danken wir der Fachgruppe Gefährdungsbeurteilung arbeitsbedingter psychischer Belastung für ihre wertvolle Arbeit. Unser besonderer Dank gilt Silke Bass, Michael Bode, Reva Pasold und Nicole Venjakob, welche diese Empfehlungen mit großer Sorgfalt und in enger Zusammenarbeit entwickelt und damit einen wertvollen Beitrag für gesunde und produktive Arbeit in Deutschland geleistet haben.

Nehmen Sie diese Empfehlungen als Impuls – und gestalten Sie aktiv die Arbeitswelt von morgen: gesund, leistungsstark und zukunftsfähig.

Ludwig Androne

Vorsitzender der Sektion Wirtschaftspsychologie im BDP



Warum gibt es diese Empfehlungen?

Unternehmen aller Branchen ist die Bedeutung psychischer Belastung für die Leistungsfähigkeit ihrer Organisation bewusst geworden. Doch wie lassen sich Gefährdungen erkennen, die über die Wahrnehmung, das Denken und Fühlen der Beschäftigten wirken? Wo setzen wirksame Arbeitsschutzmaßnahmen an? Dazu gibt es große Unsicherheiten.

Dies hat die Fachgruppe GB Psyche des Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V. bewogen, alle Erfahrungen aus über 500 realisierten Gefährdungsbeurteilungen zu „destillieren“: Was davon sollten Anwendende unbedingt wissen? Worauf kommt es an, wenn Sie in Ihrem Unternehmen eine GB Psyche durchführen wollen?

Diese Empfehlungen verfolgen drei Hauptanliegen:

- 1. Befähigung von Betrieben** – Auftraggebende und -nehmende sollen in die Lage versetzt werden, qualitätsgesicherte Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastung (GB Psyche) fachgerecht zu initiieren oder qualifiziert zu beauftragen.
- 2. Unterstützung von Aufsichtspersonen** – Die Empfehlungen dienen als Orientierungshilfe, um einschätzen zu können, ob eine geeignete Durchführung der GB Psyche erfolgt ist.
- 3. Praxisnahe Handlungsanleitung** – Die Anwendenden erhalten Unterstützung bei der fachgerechten Vorbereitung und Umsetzung der sieben Prozessschritte (Festlegung von Tätigkeitsbereichen, Ermittlung, Beurteilung, Maßnahmenentwicklung, Umsetzung, Wirksamkeitskontrolle und Fortschreibung).

Wir sind 19 Psycholog*innen aus dem gesamten Bundesgebiet. Wir arbeiten in Unternehmen als Betriebspsycholog*innen, als freie Wirtschaftspsycholog*innen, in der Wissenschaft, in Berufsgenossenschaften und dem staatlichen Arbeitsschutz. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass eine gut durchgeführte Gefährdungsbeurteilung Psyche allen hilft – der Organisation, den Führungskräften und den Mitarbeitenden gleichermaßen.

Ihre Fachgruppe GB Psyche



Inhaltsverzeichnis

Vorwort Verbandsvorstand	2
Vorwort Sektionsvorstand	3
Warum gibt es diese Empfehlungen?	4
Einleitung	6
Vorbereitung: Prozessplanung der Gefährdungsbeurteilung für psychische Belastung	8
Schritt 1: Festlegen von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten	10
Schritt 2: Ermitteln der Gefährdungen	12
Schritt 3: Beurteilen der Gefährdungen	15
Schritt 4: Festlegen konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen	18
Schritt 5: Durchführen der Maßnahmen	20
Schritt 6: Überprüfen der Wirksamkeit der Maßnahmen	22
Schritt 7: Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung	24
Fazit: Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung wirksam gestalten – ein lernender Prozess	26
Quellenangaben und Bildernachweise	27
Herausgeber	28

Einleitung

Die vorliegenden Empfehlungen verstehen sich als praxisnahe Ergänzung bestehender Leitlinien – insbesondere der Empfehlungen zu Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung für psychische Belastung in der betrieblichen Praxis des GDA-Arbeitsprogramms Psyche. Seit der dritten Auflage (2014) gelten diese GDA-Empfehlungen als zentraler fachlicher Referenzrahmen. Die aktuell gültige vierte Auflage (2022) beschreibt ein siebenstufiges Vorgehen, das auch der Struktur dieser Publikation zugrunde liegt:

1. Festlegen von Arbeitsbereichen
2. Ermitteln der psychischen Gefährdungen
3. Beurteilen der Gefährdungen
4. Festlegen geeigneter Maßnahmen des Arbeitsschutzes
5. Umsetzen der Maßnahmen
6. Überprüfen der Wirksamkeit
7. Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung (§ 3 ArbSchG)



Abbildung 1: Die Vorbereitung und die sieben Schritte zum Erstellen und Fortführen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (GB Psyche) gemäß der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA)



Diese Empfehlungen greifen die GDA-Systematik auf und konkretisieren sie durch qualitätsbezogene Kriterien, die eine fachlich fundierte und zugleich praxisgerechte Umsetzung ermöglichen. Ziel ist es, einen einheitlichen Qualitätsstandard zu fördern und die fachliche Orientierung in der Anwendungspraxis zu stärken.

Gleichzeitig werden fachliche Mindestanforderungen benannt – mit dem Ziel, Transparenz zu schaffen und eine differenzierte Bewertung von Vorgehensweisen zu ermöglichen. Die Empfehlungen richten sich an alle Personen und Institutionen, die Verantwortung für die Gestaltung gesunder Arbeit übernehmen – darunter interne Arbeitsschutzakteur*innen, externe Beratende sowie Aufsichtspersonen der zuständigen Behörden und Unfallversicherungsträger. Ergänzend werden praxisbezogene Hinweise zur Beteiligung von Beschäftigten, zur Rolle von Führungskräften sowie – sofern relevant – zu branchenspezifischen Besonderheiten gegeben.

Zentrale Bezugsgröße der Empfehlungen ist eine systematische Betrachtung von drei Bewertungsebenen (vgl. Abbildung 2), die für jeden Schritt des Prozesses der Gefährdungsbeurteilung herangezogen werden:

- **Ergebnisqualität – das Ziel:** Welche Resultate sollen mit dem jeweiligen Schritt erreicht werden?
- **Prozessqualität – das Vorgehen:** Welche Merkmale kennzeichnen eine fachgerechte Durchführung des jeweiligen Schritts?
- **Ausschlusskriterien:** Welche Mängel stehen einer qualitätsgesicherten Durchführung eindeutig entgegen?

Mit dieser Systematik bieten die Empfehlungen eine verlässliche Grundlage für die fachliche Einschätzung, Weiterentwicklung und Qualitätssicherung von Prozessen der psychischen Gefährdungsbeurteilung in der betrieblichen Praxis.



Abbildung 2: Die drei Bewertungsebenen zur systematischen Betrachtung der Schritte zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung für psychische Belastung



Vorbereitung: Prozessplanung der Gefährdungsbeurteilung für psychische Belastung



In der Praxis zeigt sich, dass die Durchführung der GB Psyche am besten gelingt, wenn sie als kontinuierlicher, nachhaltiger Prozess verstanden und umgesetzt wird. Eine fundierte Prozessplanung schafft die Voraussetzungen für Qualität, Beteiligung und Nachhaltigkeit. Vier Aspekte sind dabei von zentraler Bedeutung:

1. Zielbestimmung – Klare Erwartungen und Nutzen definieren

Zu Beginn ist mit der obersten Leitung bzw. den maßgeblichen Entscheidenden zu klären, welche Ziele mit der GB Psyche verfolgt werden sollen:

- Gibt es aktuelle Anlässe oder betriebliche Themen, die sich mit dem Verfahren verbinden lassen – z. B. Personalbindung, Lernen aus Veränderungsprozessen, Einführung neuer Software oder die Etablierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements?
- Welche Erwartungen und Befürchtungen bestehen gegenüber dem Verfahren?
- Woran soll der Erfolg der GB Psyche gemessen werden?

Diese Zielklärung bildet die Grundlage für alle weiteren Entscheidungen im Prozess.

2. Sensibilisierung – Verständnis und Akzeptanz schaffen

Für eine tragfähige Prozessplanung ist es notwendig, die relevanten Akteure frühzeitig über Sinn, Nutzen und Anforderungen der GB Psyche zu informieren. Dies betrifft insbesondere:

- die Geschäftsleitung bzw. Entscheidende,
- die betrieblichen Interessenvertretungen (z. B. Betriebs-/Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte),
- weitere relevante Stellen im Betrieb.

Ein zentraler Inhalt dieser Sensibilisierung ist die gemeinsame Zielperspektive: die menschengerechte Gestaltung der objektiven Arbeitsbedingungen.

Für eine gelingende Umsetzung ist es hilfreich, in einem gesonderten Schritt auch die Kommunikation mit Führungskräften systematisch vorzubereiten – sie spielen eine Schlüsselrolle in der konkreten Gestaltung der Arbeitsbedingungen und im Dialog mit den Beschäftigten.



3. Struktur – Prozesskoordination und Steuerung verankern

Die Steuerung des Prozesses erfolgt in der Regel durch eine interne Prozesskoordination. Diese übernimmt folgende Aufgaben:

- Planung und Abstimmung der einzelnen Schritte,
- Koordination von Terminen und Kommunikationsflüssen,
- Einbindung relevanter interner und externer Akteure,
- Sicherstellung der Informationsweitergabe.

Empfohlen wird die Einrichtung eines Steuerkreises, dem in der Regel folgende Rollen angehören:

- Vertretung der Unternehmensleitung,
- betriebliche Gremien (z. B. Interessenvertretungen),
- ggf. externe Fachleute (z. B. aus Arbeitspsychologie, Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz),
- eine benannte Prozessleitung (inkl. Stellvertretung) mit klar definierten Kompetenzen und Entscheidungsbefugnissen.

Diese Struktur unterstützt die interne Verankerung der GB Psyche und ermöglicht ein professionelles Stakeholdermanagement.

4. Planung der Prozessschritte und Beteiligung – Von Anfang an durchdacht

Entsprechend der Rahmenbedingungen im Unternehmen werden alle Prozessschritte der GB Psyche frühzeitig geplant. Wichtige Leitfragen dabei sind:

- Wie kann die Beteiligung aller Beschäftigten sichergestellt werden – in Erhebung, Rückmeldung, Maßnahmenentwicklung und Evaluation?
- Welche Erhebungsmethoden passen zur Struktur, Kultur und Sprache des Unternehmens – und sind im Hinblick auf Zeit, Personal und Kosten realistisch?
- Wie kann eine hohe Akzeptanz der GB Psyche erreicht werden?
- Wie wird die Entwicklung, Umsetzung und Kontrolle von Maßnahmen konkret organisiert?
- Wie erfolgt die Kommunikation der einzelnen Schritte und Ergebnisse?
- Wie wird die Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen überprüft?

Die systematische Beantwortung dieser Fragen legt den Grundstein für eine qualitätsgesicherte Durchführung und nachhaltige Wirkung.

Fazit

Die Prozessplanung bildet den organisatorischen und kulturellen Rahmen für eine gelingende Gefährdungsbeurteilung für psychische Belastung. Sie ist kein technischer Vorlauf, sondern integraler Bestandteil eines partizipativen, zielgerichteten und wirksamen Vorgehens.

Schritt 1: Festlegen von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten



Die systematische Festlegung von Arbeitsbereichen ist ein zentraler erster Schritt in der Gefährdungsbeurteilung für psychische Belastung (GB Psyche). Sie bildet die Grundlage für alle folgenden Analyseschritte und trägt maßgeblich zur Qualität und Aussagekraft der Ergebnisse bei.

Ziel: Was erreicht werden soll

- ✓ Ein Arbeitsbereich im Sinne der GB Psyche umfasst eine Gruppe von Beschäftigten, die mehrheitlich vergleichbare Arbeitsbedingungen (vgl. Abbildung 3) aufweisen. Diese Ähnlichkeit bezieht sich auf mehrere der folgenden Merkmalsbereiche (GDA, 2022):
 - **Arbeitsinhalte/-aufgabe** (z. B. Vollständigkeit, Handlungsspielraum, Informationen, Qualifikation, Emotionale Inanspruchnahme z. B. durch Klient*innen-/Kund*innenkontakt)
 - **Arbeitsorganisation** (z. B. Arbeitsintensität, Störungen, Kommunikation, Zuständigkeiten)
 - **Arbeitszeit** (z. B. Dauer, Erholungszeiten, Lage/Schichtarbeit, Vorhersehbarkeit/Planbarkeit)
 - **Soziale Beziehungen** (z. B. Wertschätzung, Feedback, sozialer Austausch, Konflikte)
 - Zusammenarbeit mit Vorgesetzten
 - Zusammenarbeit mit den Kolleg*innen
 - **Arbeitsmittel** (z. B. Verfügbarkeit von Arbeitsmitteln, Bedienbarkeit)
 - **Arbeitsumgebung** (z. B. Lärm, Licht, klimatische Bedingungen, unzureichende Einflussmöglichkeiten)
- ✓ Ein sinnvoll abgegrenzter Arbeitsbereich ermöglicht eine differenzierte, datenschutzkonforme und aussagekräftige Analyse. Dabei ist die Einteilung nicht hierarchieübergreifend vorzunehmen – insbesondere Führungskräfte sind als eigene Tätigkeitsgruppe zu betrachten.



Abbildung 3: Die sieben Gestaltungsbereiche der Arbeitssituation zur Berücksichtigung in der GB Psyche



Vorgehen: Worauf es ankommt

- ✓ Die Einteilung erfolgt durch eine Steuerungsgruppe, die mit der betrieblichen Struktur sowie den Tätigkeiten der Mitarbeitenden vertraut ist. Die Beschäftigtenvertretungen (z. B. Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretung) sind zu beteiligen.
- ✓ Ein aktuelles Organigramm oder eine vergleichbare Organisationsdarstellung dient als Grundlage zur Orientierung.
- ✓ Die Einteilung orientiert sich praxisnah an bestehenden Organisationseinheiten oder Tätigkeitsprofilen.
- ✓ Um den Datenschutz sicherzustellen, sollte ein Arbeitsbereich in der Regel mehr als zehn Personen umfassen. In kleinen Unternehmen ist dies ggf. methodisch gesondert zu berücksichtigen.
- ✓ Für Spezialrollen mit geringer Fallzahl (z. B. Stabsstellen, Fachspezialist*innen) sind ggf. angepasste Methoden sinnvoll, z. B. beobachtende Interviews anstelle von Gruppenverfahren.

Ausschlusskriterien (fachlich nicht vertretbar)

- ✗ Die Auswahl der Arbeitsbereiche ist nicht nachvollziehbar und nicht dokumentiert.
- ✗ Relevante Arbeitsmerkmale finden keine Berücksichtigung (z. B. Bedrohungen und Konflikte im Kundenverkehr).
- ✗ Es erfolgt keine Differenzierung zwischen hierarchischen Ebenen (z. B. gemeinsame Gruppe für Führungskräfte und Mitarbeitende).
- ✗ Kleinere Beschäftigtengruppen (z. B. Stabsfunktionen, Einzelrollen) werden systematisch übersehen oder ausgeklammert.

Fazit

Die differenzierte Einteilung in funktionale, datenschutzgerechte und arbeitsbezogen homogene Bereiche ist eine essenzielle Voraussetzung für eine qualitativ hochwertige Gefährdungsbeurteilung für psychische Belastung. Sie entscheidet mit darüber, ob spätere Analysen valide Ergebnisse und wirksame Maßnahmen ermöglichen.



Schritt 2: Ermitteln der Gefährdungen



Ziel dieses Prozessschritts ist die Identifikation psychischer Gefährdungen und ihrer Entstehungsbedingungen in den jeweiligen Arbeitsbereichen.

Ziel: Was erreicht werden soll

- ✓ Für jeden Arbeitsbereich werden die Ausprägungen aller relevanten Merkmalsbereiche (z.B. Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen, Arbeitsumgebung) systematisch erfasst.
- ✓ Die Erhebung erfolgt repräsentativ, datenschutzkonform und mit einem geeigneten methodischen Instrument.
- ✓ Die eingesetzten Verfahren ermöglichen sowohl eine differenzierte Gesamtschau als auch die Identifikation spezifischer Belastungsschwerpunkte.

Vorgehen: Worauf es ankommt

Grundprinzipien

- ✓ Alle oder eine repräsentative Gruppe von Beschäftigten jedes Arbeitsbereichs werden beteiligt – abhängig von der gewählten Methode:
 - **Befragung:** alle bzw. möglichst viele Mitarbeitende werden beteiligt
 - **Workshops:** mehrere repräsentative Stellvertretende jedes Arbeitsbereichs oder Teams bzw. Organisationseinheiten werden beteiligt
 - **Beobachtung:** mindestens zwei, besser drei Arbeitsplätze pro Arbeitsbereich werden beobachtet
- ✓ Die konkrete Planung des Prozesses (Wie werden die Ergebnisse zurückgemeldet? Welches konkrete Vorgehen gibt es bei kritischem Handlungsbedarf?), sollte vor der Ermittlung der psychischen Belastung im ASA bzw. dem Steuerkreis anhand der Beurteilungskriterien der Analyse verabschiedet werden.
- ✓ Die Anonymität der Beteiligten muss gewährleistet sein.
- ✓ Vorliegende aktuelle Informationen zu der Belastung müssen nicht neu erhoben werden (bspw. objektive Daten, wie Arbeitsumfang und Arbeitszeit). Generell sollen immer die Daten mit der besseren Datenqualität gewählt werden.
- ✓ Die Anwendende der Erhebungsmethoden verfügen über fachliche Qualifikation und methodische Erfahrung (z. B. in arbeitspsychologischer Diagnostik, Moderation oder Beobachtung).



Methodenspezifische Anforderungen

Befragung

- ✓ Die eingesetzten Fragebögen sind wissenschaftlich fundiert (z. B. entwickelt nach DIN EN ISO 10075-3).
- ✓ Keine Erhebung zusätzlicher personenbezogener oder sensibler Gesundheitsdaten – dies erhöht die Akzeptanz und Datenqualität.
- ✓ Der Fragebogen ist verständlich, zielgruppengerecht formuliert und bietet Ausweichantwortmöglichkeiten („keine Angabe“ o. ä.).
- ✓ Eine Rücklaufquote >60 % wird angestrebt.
- ✓ Das Instrument liefert anhand der Ergebnisse eine Empfehlung/Anleitung zur Beurteilung, ab wann eine potenzielle Gesundheitsgefährdung vorliegt
- ✓ Das weitere Vorgehen bei auffälligen Ergebnissen wird im ASA oder Steuerkreis vor der Ermittlung verbindlich festgelegt
- ✓ Auffällige Bereiche sollten in einem Folgeschritt vertiefend analysiert werden (z. B. durch Workshops oder Interviews).

Workshops

- ✓ Die Workshops bieten einen geschützten Rahmen, in dem Beschäftigte offen über Belastungen sprechen können.
- ✓ Die Erhebung erfolgt statusgleich, also ohne Beteiligung von Führungskräften (diese werden später bei der Maßnahmenplanung einbezogen).
- ✓ Besonders geeignet, um Ursachen psychischer Belastung zu identifizieren und Kontextwissen einzubeziehen.

Beobachtungen / Beobachtungsinterviews

- ✓ Es werden standardisierte Beobachtungsbögen oder Interviewleitfäden verwendet, die arbeitswissenschaftlich fundiert sind.
- ✓ Mindestens zwei unabhängige Beobachtende erheben die Daten, um subjektive Verzerrungen zu minimieren.
- ✓ Schwankungen im Arbeitsablauf (z. B. saisonale Spitzen) werden berücksichtigt.
- ✓ Aufgrund der hohen Anforderungen ist diese Methode besonders geeignet bei:
 - neuen oder unbekannten Tätigkeiten,
 - ausgeprägten sozialen Konflikten oder
 - niedriger Teilnahmewahrscheinlichkeit an anderen Verfahren.



Ausschlusskriterien (fachlich nicht vertretbar)

- ✗ Relevante Merkmalsbereiche wie Arbeitsumgebung, Arbeitsmittel, Arbeitszeit oder soziale Beziehungen werden nicht berücksichtigt.
- ✗ Einzelne Mitarbeitende oder Gruppen sind von der Erhebung ausgeschlossen.
- ✗ Erhebungen erfolgen mit Fragebögen, die von psychologischen Laien entwickelt wurden bzw. keine wissenschaftlichen Gütekriterien erfüllen.
- ✗ Die Einschätzung erfolgt ausschließlich durch Führungskräfte, ohne Beteiligung der Beschäftigten.
- ✗ Die Moderation oder Durchführung verhindert offene und differenzierte Aussagen (z. B. durch hierarchische Präsenz oder mangelhafte Gesprächsführung).

Fazit

Die Qualität der Datenerhebung entscheidet maßgeblich über die Aussagekraft der Gefährdungsbeurteilung. Eine methodisch fundierte und beteiligungsorientierte Durchführung sichert valide Ergebnisse und stärkt die Akzeptanz des Gesamtprozesses – eine wesentliche Grundlage für wirksame Maßnahmen im weiteren Verlauf.



Schritt 3: Beurteilen der Gefährdungen



Ziel dieses Schritts ist es, die erhobenen Informationen so zu bewerten, dass fundierte Entscheidungen über die Notwendigkeit von Arbeitsschutzmaßnahmen getroffen werden können. Eine Belastung gilt dann als Gefährdung, wenn sie nachweislich das Risiko für gesundheitliche Beeinträchtigungen erhöht. Entscheidend ist ein gültiger Bewertungsmaßstab, mit dem Intensität und Häufigkeit der Belastung eingeschätzt werden können.

Ziel: Was erreicht werden soll

- ✓ Für jede ermittelte Arbeitsbedingung wird beurteilt, ob und in welchem Ausmaß eine Gefährdung besteht.
- ✓ Die Bewertung erfolgt je Arbeitsbereich – differenziert und nachvollziehbar.
- ✓ Ziel ist es, den Handlungsbedarf für Arbeitsschutzmaßnahmen systematisch festzustellen.
- ✓ Die Bewertung mündet in eine dreistufige Einordnung:

Handlungsbedarf	Bedeutung
Rot	Dringender Handlungsbedarf Es besteht eine erhöhte Gesundheitsgefährdung . Unmittelbar wirksame Maßnahmen sind unverzüglich zu ergreifen und deren Wirksamkeit zeitnah zu überprüfen.
Gelb	Handlungsbedarf Maßnahmen sind zu planen, um Risiken zu reduzieren oder/und Ressourcen zu steigern.
Grün	Kein Veränderungsbedarf Die positive Arbeitsgestaltung sollte bewusst gemacht und bewahrt werden – ein akuter, zusätzlicher Handlungsbedarf besteht nicht.



Vorgehen: Worauf es ankommt

- ✓ Nutzung empirischer Bewertungsmaßstäbe:
 - Für viele psychische Arbeitsanforderungen liegen wissenschaftlich gesicherte Erkenntnisse über deren gesundheitliche Auswirkungen vor.
 - Eine verlässliche Quelle ist z. B. die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA): www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung/Gefaehrdungsbeurteilung/Handbuch-Gefaehrdungsbeurteilung/Expertenwissen
- ✓ Auswahl geeigneter Analyseinstrumente:
 - Mit integriertem Bewertungsmaßstab: Standardisierte Instrumente bieten eine direkte Einschätzung des Gefährdungsgrads für jede Arbeitsbedingung. Vorteil: Die Bewertung benötigt keine vertieften Fachkenntnisse.
- ✓ Feinanalyse nach Befragung:
 - Fragebögen identifizieren belastete Bereiche, liefern aber keine Kontexteinschätzung. Die Ursachen und wie sie sich im Arbeitsalltag zeigen werden gemeinsam mit den Beschäftigten im Feinanalyseworkshop konkretisiert.
- ✓ Gewichtung in Workshops:
 - Workshops mit Beschäftigten ermöglichen die Einschätzung des Handlungsbedarfs aus Sicht der betroffenen Beschäftigten. Sie sind die Expert*innen ihrer Arbeit.
 - Zur Gewichtung des Handlungsbedarfs haben sich zwei Fragen besonders bewährt:
 - Halten Sie eine Verbesserung der Arbeitssituation für: sehr wichtig / teilweise wichtig / nicht wichtig?
 - Die Verbesserung welchen Arbeitsfaktors würde am meisten zur Gesunderhaltung beitragen?
 - Belastungsthemen sollten zusätzlich priorisiert werden – aus Sicht der Betroffenen.
- ✓ Integration von Fachpersonal:
 - Die Beurteilung profitiert von arbeitspsychologischer Expertise, insbesondere wenn mehrere Belastungsfaktoren interagieren.
 - Schutzfaktoren (z. B. soziale Unterstützung, Handlungsspielräume) können negative Effekte abpuffern – diese Wechselwirkungen sollten fachlich bewertet werden.



Ausschlusskriterien (fachlich nicht vertretbar)

- ✗ Es erfolgt keine Bewertung des Handlungsbedarfs – Ergebnisse bleiben beschreibend.
- ✗ Es werden ausschließlich Vergleichswerte (interne/branchenspezifische Benchmarks) verwendet. Dadurch können relevante Belastungen – insbesondere branchentypische oder „normalisierte“ Belastungen (z. B. Einzelarbeit, Zeitdruck, Schichtarbeit) – übersehen werden.
- ✗ Die Beurteilung erfolgt ohne Beteiligung oder Einbeziehung fachlicher Standards.
- ✗ Die Bewertung erfolgt ausschließlich auf Organisationsebene, nicht differenziert nach Arbeitsbereichen, Standorten oder Tätigkeiten.
- ✗ Die gesundheitlichen Risiken / der Handlungsbedarf werden nur für die gesamte Organisation und nicht für die einzelnen Arbeitsbereiche, Standorte oder Arbeitsplätze bewertet.

Fazit

Die Beurteilung der Gefährdungen ist das zentrale Bindeglied zwischen Analyse und Maßnahmenplanung. Nur auf Basis eines validen Bewertungsmaßstabs, der sowohl objektive Belastungen als auch betriebliche Kontexte berücksichtigt, können wirkungsvolle Arbeitsschutzmaßnahmen abgeleitet werden.



Schritt 4: Festlegen konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen



Im Mittelpunkt dieses Schritts steht die systematische Entwicklung konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen. Grundlage ist § 4 Arbeitsschutzgesetz: Die Arbeit ist so zu gestalten, dass Gefährdungen für Leben sowie für physische und psychische Gesundheit vermieden oder – soweit dies nicht möglich ist – auf ein Minimum reduziert werden.

Dabei gilt: Gefährdungen sind an der Quelle zu bekämpfen, und technische sowie organisatorische Maßnahmen haben Vorrang vor personenbezogenen Maßnahmen (Verhältnisprävention vor Verhaltensprävention).

Ziel: Was erreicht werden soll

- ✓ Für jeden analysierten Arbeitsbereich liegt ein strukturierter Maßnahmenplan vor, der folgende Elemente enthält:
 - Benannte Belastung (mit Bezug zur Gefährdungsbeurteilung)
 - Handlungsbedarf und definiertes Schutzziel
 - Konkrete Maßnahme(n) bzw. Handlungsschritte
 - Verantwortlichkeit für die Umsetzung
 - Termin zur Umsetzung
 - Geplante Wirksamkeitskontrolle (Art, Zeitpunkt, spätere Ergebnisbewertung)
- ✓ Zentrale Anforderung: Die Maßnahmen sind spezifisch, messbar, von allen Beteiligten akzeptiert und zeitlich konkretisiert (SMART-Kriterien).
- ✓ Vor der Ableitung wurde geprüft, ob die Gefährdungsquelle selbst beeinflussbar ist. Wenn dies nicht möglich war, wurden Maßnahmen entwickelt, die Belastungen kompensieren / Auswirkungen mildern.



Vorgehen: Worauf es ankommt

- ✓ Die Maßnahmenentwicklung erfolgt partizipativ: Beschäftigte des betroffenen Bereichs, direkte Führungskräfte, Entscheidungstragende sowie die Mitarbeitendenvertretung (z. B. Betriebs-/ Personalrat, MAV) werden aktiv eingebunden.
- ✓ Fachlich relevante Stellen (z. B. Personalabteilung, Datenschutz, Qualitätsmanagement, Arbeitsschutz, Gesundheitsmanagement) werden gezielt hinzugezogen.
- ✓ Für jede Maßnahme wird ein Schutzziel definiert: *Welche Veränderung der Arbeitsbedingungen soll erreicht werden – und wie trägt sie zur Gesundheits- und Leistungsförderung bei?*
- ✓ Verhältnispräventive Maßnahmen (technisch-baulich oder organisatorisch, z. B. Anpassung von Arbeitsorganisation, Kommunikation, Führung) haben Vorrang vor verhaltensorientierten Maßnahmen (z. B. Schulungen, Trainings). Diese entfalten in der Regel eine höhere Reichweite, Nachhaltigkeit und Wirkung.

Ausschlusskriterien (fachlich nicht vertretbar)

- ✗ Maßnahmen werden ohne Beteiligung betroffener Akteursgruppen entwickelt – z. B. ausschließlich durch externe Dritte.
- ✗ Es liegt kein dokumentierter Bezug zu den festgestellten Gefährdungen vor.
- ✗ Die Maßnahmen entsprechen nicht den Grundsätzen des § 4 ArbSchG (z. B. keine Prüfung von verhältnispräventiven Ansätzen).

Fazit

Die Qualität der Maßnahmen entscheidet maßgeblich über deren Wirksamkeit. Nur durch konkrete, abgestimmte und systematisch geplante Maßnahmen, die an den Ursachen ansetzen, kann der Arbeitsschutz nachhaltig verbessert und die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten gefördert werden.



Schritt 5: Durchführen der Maßnahmen



Die Umsetzung der Maßnahmen ist das Herzstück der Gefährdungsbeurteilung. Ziel ist die tatsächliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch die planmäßige Realisierung der zuvor beschlossenen Maßnahmen. Nur wenn Gefährdungen wirksam reduziert oder beseitigt werden, erfüllt die Gefährdungsbeurteilung ihre arbeitsrechtliche und gesundheitsschützende Funktion.

Gleichzeitig erleben sich Führungskräfte und Beschäftigte als handlungsfähig: Belastungen werden nicht nur analysiert, sondern aktiv verändert. Dieses gemeinsame Vorgehen ist an sich bereits ein gesundheitsförderlicher Faktor – es stärkt das Vertrauen in betriebliche Prozesse und die Selbstwirksamkeit der Beteiligten.

Ziel: Was erreicht werden soll

- ✓ Die vereinbarten Maßnahmen werden konsequent und planmäßig umgesetzt.
- ✓ Der Umsetzungsstand wird regelmäßig überprüft, ggf. nachgesteuert und dokumentiert.
- ✓ Schwierigkeiten oder Hindernisse werden frühzeitig erkannt und bearbeitet.
- ✓ Die Dokumentation der Maßnahmenumsetzung ist aktuell, nachvollziehbar und zeigt den Umsetzungsfortschritt transparent auf.

Vorgehen: Worauf es ankommt

- ✓ Die Umsetzung wird verbindlich geplant: Verantwortlichkeiten, Fristen und Ressourcen sind eindeutig benannt.
- ✓ Es findet eine regelmäßige Fortschrittskontrolle statt – idealerweise durch die Steuerungsgruppe bzw. den Steuerkreis.
- ✓ Die Maßnahmendokumentation wird fortgeschrieben:
 - Veränderungen am Maßnahmenplan werden nicht überschrieben, sondern ergänzt (z. B. mit Datum und Kommentaren), um den Verlauf der Umsetzung sichtbar zu machen.
 - Die Dokumentation dient auch der kommunikativen Rückmeldung an die Beschäftigten.
- ✓ Für die Steuerung kann ein einfaches Ampel- oder Statussystem genutzt werden: z. B. *geplant, in Umsetzung, umgesetzt, offen mit Hindernissen*.



Ausschlusskriterien (fachlich nicht vertretbar)

- ✗ Maßnahmen werden nicht umgesetzt, obwohl ein Handlungsbedarf festgestellt wurde.
- ✗ Die Umsetzung erfolgt ohne erkennbare Steuerung – es fehlt an Koordination, Verantwortung oder Rückmeldung.
- ✗ Die festgelegten Maßnahmen werden erst mit großem zeitlichen Abstand umgesetzt.
- ✗ Die Dokumentation ist nicht nachvollziehbar oder unvollständig. Es gibt keine aktualisierte Dokumentation des Umsetzungsgrades der Maßnahmen bzw. Steuerung und Kontrolle während der laufenden Umsetzung.

Fazit

Die Wirkung der Gefährdungsbeurteilung zeigt sich nicht in der Analyse, sondern in der Umsetzung. Eine strukturierte Realisierung der Maßnahmen – verbunden mit regelmäßiger Kontrolle und transparenter Dokumentation – ist entscheidend, um die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten am Arbeitsplatz wirksam zu schützen.



Schritt 6: Überprüfen der Wirksamkeit der Maßnahmen



Nach Umsetzung der Arbeitsschutzmaßnahmen ist der Arbeitgeber gemäß § 3 Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, deren Wirksamkeit zu überprüfen. Ziel ist es festzustellen, ob die identifizierten Gefährdungen tatsächlich reduziert oder beseitigt wurden – und ob eine gesundheits- und leistungsförderliche Wirkung im Arbeitsalltag eingetreten ist.

Der Erfolg dieser Phase hängt wesentlich vom richtigen Zeitpunkt, einer klaren Zieldefinition sowie der strukturierten Durchführung der Kontrolle ab. Viele Effekte psychischer Entlastung sind mittel- oder langfristig wirksam – entsprechend ist ein realistisches Zeitfenster zu wählen.

Ziel: Was erreicht werden soll

- ✓ Die Wirksamkeitskontrolle beantwortet zwei Kernfragen:
 - Wurden die Maßnahmen wie geplant umgesetzt?
 - Haben sie die gewünschte Wirkung auf die Belastungssituation entfaltet?
- ✓ Die Kontrolle basiert auf zuvor definierten Kriterien und dient dazu, ggf. nachzusteuern oder Maßnahmen zu verstetigen. Sie stellt damit sicher, dass aus dem Prozess tatsächlich gesundheitliche Verbesserungen resultieren.

Vorgehen: Worauf es ankommt

- ✓ Bereits bei der Maßnahmenplanung wurden konkrete Zielkriterien festgelegt, an denen die Wirksamkeit gemessen werden kann.
- ✓ Der Steuerkreis (z. B. ASA) legt geeignete Zeitpunkte für die Kontrolle fest – in der Regel zwischen 2 und 6 Monaten nach Umsetzung.
- ✓ Die Methode der Kontrolle (z. B. strukturierte Reflexion, Kurzbefragung, Workshop) wurde ebenfalls bereits in der Planungsphase definiert.
- ✓ Die betroffenen Beschäftigten und die maßgeblich beteiligten Fach- und Führungskräfte werden aktiv in die Wirksamkeitskontrolle einbezogen.
- ✓ Idealerweise erfolgt die Kontrolle durch ein anderes Gremium als jenes, das für die Umsetzung zuständig war (z. B. Steuerkreis statt Führungskraft). So wird eine unabhängige Bewertung ermöglicht.



✓ Beteiligte Personengruppen:

- **Beschäftigte** aus den betroffenen Arbeitsbereichen: Sie erleben täglich, ob sich die Belastungssituation verändert hat – oder ob neue Belastungen entstanden sind.
- **Führungskräfte und Fachleute**, die die Maßnahmen konzipiert haben: Sie erhalten Rückmeldung zur Wirkung und können bei Bedarf nachsteuern.
- **Steuerkreis/ASA**: Leitet aus den Ergebnissen Konsequenzen ab (z. B. Anpassung, Verstetigung, neue Maßnahmen). Bei unzureichender Wirkung wird gemeinsam mit der Ebene der Entscheidenden nachgesteuert.

✓ Hinweis: Eine personelle Trennung zwischen Durchführung und Kontrolle erhöht die Objektivität der Bewertung.

✓ Inhalte der Wirksamkeitskontrolle und Zeiträume:

- Wurden die Maßnahmen wie geplant umgesetzt? (inkl. Änderungen und deren Gründe)
- Wurden die Ziele erreicht? (z. B. spürbare Entlastung, Abbau spezifischer Gefährdungen)
- Gab es überlagernde Einflüsse? (z. B. andere betriebliche Veränderungen wie Umstrukturierungen oder Pandemiefolgen)
- Gibt es neue oder fortbestehende Belastungen, die nun ebenfalls betrachtet werden müssen?

Ausschlusskriterien (fachlich nicht vertretbar)

- ✗ Die Wirksamkeitskontrolle wurde bei der Maßnahmenplanung gar nicht bedacht, sodass den Akteuren (gerade auch skeptischen) eine klare Struktur und die Sicherheit darüber fehlen, dass die Maßnahmeneffekte gemeinsam evaluiert werden und nicht im Sande verlaufen.
- ✗ Keine Beteiligung der betroffenen Arbeitsbereiche oder des Steuerkreises oder ASA.
- ✗ Die Kontrolle prüft ausschließlich die Umsetzung, nicht jedoch die tatsächliche Wirkung auf die Belastungssituation.
- ✗ Es werden keine Schlussfolgerungen aus der Kontrolle gezogen – weder zur Anpassung noch zur Verstetigung der Maßnahmen.

Fazit

Die Wirksamkeitskontrolle ist ein wesentlicher Bestandteil einer qualitätsgesicherten Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Sie macht den Prozess verbindlich, überprüfbar und lernfähig – und sichert damit nicht nur die Einhaltung gesetzlicher Pflichten, sondern auch die Glaubwürdigkeit und Wirkung betrieblicher Gesundheitsaktivitäten.



Schritt 7: Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung



Eine wirksame Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (GB Psyche) ist kein einmaliges Projekt, sondern ein kontinuierlicher Prozess der betrieblichen Prävention. Um den Arbeitsplatz realitätsnah abzubilden und veränderten Bedingungen gerecht zu werden, ist es erforderlich, die Gefährdungsbeurteilung regelmäßig zu überprüfen, zu aktualisieren und bei Bedarf fortzuschreiben (§ 3 Abs. 1 ArbSchG).

Das Fortschreiben der GB Psyche sichert nicht nur die rechtliche Konformität, sondern stärkt auch das betriebliche Gesundheitsmanagement: Es fördert eine systematische, vorausschauende Arbeitsgestaltung und unterstützt die Selbstwirksamkeit der Beteiligten.

Ziel: Was erreicht werden soll

- ✓ Die Gefährdungsbeurteilung ist aktuell, praxisnah und aussagekräftig.
- ✓ Die Arbeitsgestaltung wird frühzeitig an veränderte Bedingungen angepasst.
- ✓ Alle fachlichen Standards der bisherigen Prozessschritte werden erneut angewandt.
- ✓ Die Entwicklung menschengerechter Arbeitsbedingungen wird kontinuierlich verfolgt.

Vorgehen: Worauf es ankommt

Die Entscheidung über den Zeitpunkt der Fortschreibung richtet sich nach betrieblichen Gegebenheiten und Veränderungen. Als Orientierungsrahmen gelten folgende Szenarien:

- ✓ **Nach spätestens drei Jahren** sollte eine neue Analysephase erfolgen, sofern keine gravierenden Änderungen im Betrieb aufgetreten sind.
- ✓ **Nach 1–2 Jahren** ist eine neue Analysephase zu empfehlen, wenn beispielsweise:
 - neue Abteilungen oder Tätigkeitsbereiche gebildet wurden,
 - häufig wechselnde Projektanforderungen vorliegen,
 - viele Führungskräfte oder Beschäftigte ausgetauscht wurden,
 - ein Umzug oder eine Reorganisation stattgefunden hat,
 - sich Hinweise auf neue Belastungen häufen.



- ✓ **Nach 3–5 Jahren** kann eine Fortschreibung ausreichen, wenn:
 - keine strukturellen oder kulturellen Veränderungen im Unternehmen erfolgt sind,
 - Fehlerhäufungen, Beschwerden, Krankenstände und Fluktuation auf niedrigem Niveau bleiben,
 - sowohl interne als auch externe Rahmenbedingungen stabil sind.
- ✓ Hinweis: Die Bewertung dieser Faktoren sollte durch die Steuerungsgruppe oder den Steuerkreis vorgenommen werden.
- ✓ Qualitativer Nutzen – Lernen im System: Das Fortschreiben macht die GB Psyche zum Bestandteil systematischen Lernens und Handelns im Betrieb. Es verdeutlicht die Logik einer vorausschauenden Arbeitsgestaltung:
 - Gefährdungsanalyse
 - Ursachenklärung
 - maßnahmenorientierte Gestaltung
 - Umsetzung
 - Wirksamkeitskontrolle
 - Fortschreibung bei Bedarf
- ✓ So entsteht ein Regelkreis betrieblicher Prävention, der auf die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen zielt.

Ausschlusskriterien (fachlich nicht vertretbar)

- ✗ Die Fortschreibung erfolgt ohne Beteiligung der betroffenen Mitarbeitenden.
- ✗ Die GB Psyche wird über längere Zeiträume nicht aktualisiert, obwohl sich die Arbeitsbedingungen erkennbar verändert haben.
- ✗ Es erfolgt keine neue Analysephase, obwohl frühere Gefährdungen fortbestehen oder neue Belastungen hinzugekommen sind.

Fazit

Die Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung ist keine bloße Formalität, sondern ein zentrales Element nachhaltiger Arbeitsgestaltung. Sie ermöglicht es, auf betriebliche Veränderungen flexibel und systematisch zu reagieren – und stärkt damit Gesundheit, Sicherheit und Leistungsfähigkeit im Unternehmen.



Fazit: Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung wirksam gestalten – ein lernender Prozess



Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung ist **ein zentrales Instrument des betrieblichen Arbeitsschutzes**. Sie erfüllt nicht nur gesetzliche Anforderungen (§ 5 und § 6 ArbSchG), sondern schafft die Grundlage für gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen.

Gut gemacht, leistet sie einen konkreten Beitrag zur Steigerung von Motivation, Leistung und Zufriedenheit am Arbeitsplatz. Dabei geht es um mehr als das Erkennen von Belastungen – im Zentrum steht ein kontinuierlicher Gestaltungsprozess, bei dem alle Beteiligten gemeinsam Verantwortung übernehmen.

Die **sieben Schritte einer wirksamen Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung** folgen einer klaren Logik: analysieren, bewerten, gestalten, prüfen und weiterentwickeln. In jeder Phase kommt es auf Beteiligung, Transparenz und fachliche Qualität an. Entscheidend ist nicht nur dass Maßnahmen getroffen werden – sondern wie sie entwickelt, umgesetzt und überprüft werden. Maßnahmen sollten an den Ursachen ansetzen, die tatsächlichen Arbeitsbedingungen verbessern und den Beschäftigten das Erleben von Wirksamkeit ermöglichen.

Die Umsetzung gelingt dann besonders nachhaltig, wenn sie auf dem Erfahrungswissen der Mitarbeitenden basiert, durch die Expertise der Fachkräfte unterstützt wird und klare Verantwortlichkeiten benennt. Wichtig ist, **Maßnahmen nicht nur einmalig umzusetzen, sondern auch auf ihre Wirkung hin zu reflektieren**. Nur wenn überprüft wird, ob Belastungen tatsächlich verringert wurden, kann Arbeitsschutz dauerhaft gelingen. So entsteht ein lernender Kreislauf aus Analyse, Maßnahmenplanung, Umsetzung und Wirksamkeitskontrolle, der kontinuierlich fortgeschrieben wird.

Die Qualität der Gefährdungsbeurteilung zeigt sich nicht zuletzt in ihrer **Anschlussfähigkeit**: Sie lässt sich in bestehende Managementsysteme integrieren, mit betrieblichem Gesundheitsmanagement verzahnen und in die alltägliche Führungs- und Teamarbeit einbetten. Die GB Psyche wird so zu einem wirkungsvollen Hebel für gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung – gerade in Zeiten dynamischer Veränderungen.

Die Praxis zeigt: Der Aufwand lohnt sich. Beschäftigte erleben Anerkennung und Mitgestaltung. Führungskräfte gewinnen Handlungssicherheit. Und Organisationen profitieren von verbesserter Zusammenarbeit, höherer Stabilität und geringeren Fehlzeiten. Entscheidend ist, dass die Gefährdungsbeurteilung nicht als Pflichtübung verstanden wird, sondern als Chance – für gesundes Arbeiten heute und zukunftsfähige Arbeitsbedingungen von morgen.



Quellenangaben

DIN-Normenausschuss Ergonomie (2018). DIN EN ISO 10075-1:2018-01 Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung – Teil 1: Allgemeine Aspekte und Konzepte und Begriffe (ISO 10075-1:2017): Deutsche Fassung EN ISO 10075-1:2017 (ISO 10075-1:2017). Berlin. Beuth Verlag GmbH.

DIN-Normenausschuss Ergonomie (2004). DIN EN ISO 10075-3:2004 Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung – Teil 3: Grundsätze und Anforderungen an Verfahren zur Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastung (ISO 10075-3:2004): Deutsche Fassung EN ISO 10075-3:2004 (ISO 10075-3:2004). Berlin. Beuth Verlag GmbH.

GDA-Arbeitsprogramm Psyche (Hrsg.) (2022). Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung – Empfehlungen zur Umsetzung in der betrieblichen Praxis. 4., vollständig überarbeitete Auflage, Berlin.

Bildernachweise

Titelbild: Freepik, drobotdean (Freepik), pch-vector (Freepik), freestockcenter (Freepik), gpointstudio (Freepik), serhiibo (Freepik), Freepik Company S.L. (Freepik)

Schritt 0, Schritt 4, Fazit: Gpoint Studio (Freepik)

Schritt 1, Schritt 2, Schritt 3: freepik (freepik)

Schritt 5, Schritt 6: drazenzigic (Freepik)

Schritt 7: DC Studio (Freepik)



Herausgeber:

Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e. V. (BDP)

Am Köllnischen Park 2, 10179 Berlin

E-Mail: info@bdp-verband.de

Website: www.bdp-verband.de

Fachgruppe Gefährdungsbeurteilung arbeitsbedingter psychischer Belastung

Website: www.wirtschaftspsychologie-bdp.de/fachgruppen/gb-psyche/

Diese Empfehlungen wurden von der Fachgruppe Gefährdungsbeurteilung arbeitsbedingter psychischer Belastung entwickelt mit besonderem Engagement der Autor*innen
Silke Bass, Michael Bode, Reva Pasold und Nicole Venjakob.

Satz: Tanja Bregulla, Langerwehe

Alle Rechte vorbehalten

© 2025 Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e. V.

Stand: August 2025