

# Nutzung von Mitarbeiterbefragungen zur Gefährdungsbeurteilung bei psychischer Belastung

Klaus Riemann, GESOMED, August 2022

(Dieses Papier fungiert auch als Anlage zu Auswertungsberichten und soll deren Verwendung bei Gefährdungsbeurteilungen zu psychischen Belastungen nach § 5 ArbSchG im Prüfungsfall nachvollziehbar machen)

Nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) haben Arbeitgeber eine "Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung" vorzunehmen. Eine Gefährdung kann sich ergeben "durch

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,
4. psychische Belastungen bei der Arbeit." (§ 5 Abs. 3 ArbSchG)

Psychische Belastungen bilden also insofern eine Besonderheit, als sie eigenständige Ursachen haben können, sich aber auch aus den fünf vorgenannten Punkten indirekt ergeben können. Arbeitgeber müssen über Unterlagen mit dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung verfügen (§ 6 ArbSchG). Die dazu erforderlichen Fakten können auch aus schon vorhandenen bzw. aus zu anderen Zwecken durchgeführten Analysen gewonnen werden.

Seit mehr als 20 Jahren werden zur Bedarfsanalyse und Evaluation von betrieblicher Gesundheitsförderung bzw. von Betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM) Befragungen der Belegschaft genutzt. GESOMED führt seit 1996 im Auftrag von Krankenkassen, BGM-Dienstleistern und Betrieben Beschäftigtenbefragungen mit verschiedenen, in den Kernfragen aber identischen Fragebögen durch (inzwischen in ca. 1.500 Betrieben). Die Fragebögen fanden 2008 auch Eingang in ein Instrumentarium der Gesetzliche Krankenversicherung zur Evaluation von Betrieblicher Gesundheitsförderung. Aus unseren Beschäftigtenbefragungen resultiert ein umfangreicher Datenpool, der für Vergleiche bei der Ergebnisdarstellung genutzt wird. Änderungen der Fragestellungen haben wir für die drei Kernfragen bisher vermieden, um diesen Datenpool zu einer Größe anwachsen zu lassen, die branchenspezifische Auswertungen ermöglicht (Ende 2021: N = über 100.000, davon etwa 60.000 jeweils aktualisiert aus den letzten 15 Jahren).

Es liegt nahe, die Beschäftigtenbefragungen auf ihre Eignung zur Verwendung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu prüfen, insbesondere wenn die Befragungen spezielle Fragestellungen zu psychischen Belastungen beinhalten. Beschäftigten-Befragungen können nämlich unter folgendem Aspekt eine Sonderrolle bei der Gefährdungsbeurteilung gerade von psychischen Belastungen spielen: für andere Gefährdungen in § 5 Abs. 3 ArbSchG, z.B. chemische oder biologische Einwirkungen sind die Beschäftigten nur in wenigen Fällen Experten, für Belastungen ihrer Psyche sind sie das aber ganz sicher. Das vorliegende Papier soll nachvollziehbar machen, welchen Stellenwert Befragungsergebnisse bei der Ermittlung von Gefährdungen durch psychische Belastungen haben können.

## 1 Psychische Belastung in der GDA-Leitlinie Psyche

Zentral für die Praxis der Ermittlung psychischer Belastung sind die Leitlinie "Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz" der Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (GDA-Leitlinie Psyche) und die Empfehlungen zu ihrer Umsetzung. In einer Checkliste werden dort fünf Merkmalsbereiche zur Gliederung und Einordnung psychischer Belastungen vorgeschlagen, auf die sich die Träger der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) geeinigt haben:

- 1 Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe mit sieben Merkmalen,
- 2 Arbeitsorganisation, Arbeitszeit mit drei Merkmalen,
- 3 Soziale Beziehungen mit zwei Merkmalen,
- 4 Arbeitsumgebung mit vier Merkmalen und
- 5 neue Arbeitsformen ohne weitere Unterteilung.

Die fünf Bereiche werden erläutert mit unterschiedlich vielen "möglichen kritischen Ausprägungen" der Merkmale (die ersten drei Merkmalsbereiche) bzw. mit "Beispielen für negative Wirkungen" in den beiden letzten Bereichen. Die Terminologie ist hier uneinheitlich, die Erläuterung durch "Beispiele" macht deutlich, dass die Leitlinie weiteren

Raum zur Konkretisierung geben will. Entlang der fünfteiligen Gliederung sollen psychische Belastungen ermittelt werden, z. B. mithilfe von Beobachtungen, Gruppendiskussionen oder auch Mitarbeiterbefragungen. Es gibt einige Fragebögen, Prüflisten etc., die für den Einsatz empfohlen werden, z.B. die Prüfliste Psychische Belastung (PL-PB) der Unfallversicherung Bund und Bahn. Ein Vorteil solcher Ansätze ist der spezielle Zuschnitt auf die Erfordernisse der Gefährdungsbeurteilung, ein Nachteil sind die Lücken, die für andere Verwendungen bleiben (z.B. Basisanalyse für oder Evaluation von BGM). Als weiterer Nachteil dieser Instrumente kann der Verzicht auf Wertungen der Beschäftigten selbst angesehen werden, zumindest wenn Fragen nicht klar eine solche enthalten: "Ist Ihre Tätigkeit abwechslungsreich?" (Antwortmöglichkeiten "eher ja" und "eher nein"). In diesem Beispiel wird implizit davon ausgegangen, dass es positive Abwechslungsarmut oder negativen Abwechslungsreichtum nicht gibt (Abwechslungsarmut bei über 50% der Beschäftigten soll - hier wie in allen Fragen - Handlungsnotwendigkeiten wegen psychischen Belastungen begründen).

## 2 Psychische Belastungen in der Beschäftigtenbefragung

Die drei zentralen Fragen der GESOMED-Befragungen erfassen Arbeitsbedingungen, Arbeitszufriedenheit und im Zusammenhang mit der Arbeit auftretende Beschwerden. Die Angaben zu Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit werden von den Befragten direkt für ihre Arbeitsumgebung gemacht. Beschwerden (21 Vorgaben) können nicht direkt auf die Arbeit bezogen werden, sie können Folgen der verschiedensten Einflüsse sein, die Arbeit ist als Einflussfaktor nicht klar abzugrenzen. Die Art der Fragestellung versucht dieses Problem zwar durch einen zeitlichen Zusammenhang zu reduzieren ("... treten bei Ihnen während oder unmittelbar nach der Arbeit auf?"), als Indiz psychischer Gefährdung durch die Arbeit in den definierten GDA-Merkmalsbereichen könnten aber nur solche Beschwerden herangezogen werden, für die ein psychischer oder psychosomatischer Hintergrund gesichert ist. Bisher haben wir wegen der Überlagerung mit privaten Einflüssen darauf verzichtet.

Die eingesetzten Fragestellungen stammen aus eigenen Projekten und aus großen öffentlichen Untersuchungen. Die Frage zur Arbeitszufriedenheit (und auch die Beschwerdenliste) wurde ursprünglich aus "Qualifikation und Berufsverlauf 1999" übernommen, einer Repräsentativ-Befragung von Erwerbstätigen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, die Studie wurde zuletzt 2012 als "BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/2012" (mit leichten Veränderungen der Skalen-Benennung zur Zufriedenheit) durchgeführt. Die Frage zu den Arbeitsbedingungen entstand Mitte der 90er Jahre für betriebliche Befragungen bei GESOMED und wird seitdem kontinuierlich in verschiedenen Fragebögen eingesetzt. Die Datensätze wurden immer wieder zusammengeführt und über die Jahre mit den Ergebnissen neuer Befragungen kumuliert, alte Daten werden regelmäßig abgeschlossen (je nach Verwendungszweck und Aktualitätsanspruch). Da die Formulierung der Fragen länger zurückreichen als die Einführung der psychischen Gefährdungsbeurteilung in das Arbeitsschutzgesetz im Jahr 2013, ergeben sich zwei Probleme: einerseits sind die von uns erhobenen Merkmale von Arbeitsplätzen anders gegliedert, als das von Vertretern des Arbeitsschutzes für die Umsetzung von § 5 ArbSchG vorgeschlagen wird, und andererseits gibt es Unterschiede in der Terminologie.

### 2.1 Zwei Varianten der Abfrage von Arbeitsbedingungen und der von ihnen ausgehenden Belastungen

In Bezug auf ungünstige Arbeitsbedingungen (potentielle Belastungsquellen) wird sowohl das Vorkommen als auch das von ihnen ausgehende subjektive Belastungserleben abgefragt. In der Arbeitsschutzliteratur wird das Wort "Belastung" neutral verstanden und damit anders als in unseren Fragebögen. In der Beschäftigtenbefragung werden "Bedingungen am Arbeitsplatz" mit den Vorgaben "kommt nicht oft vor", "kommt oft vor, belastet mich nicht" und "kommt oft vor und belastet mich" abgefragt. Belastung wird im Sinne der Alltagssprache negativ verstanden ("Belastung belastet"). Ob die Belastung physischer oder psychischer Natur ist, bleibt in der Fragestellung und damit auch in den Ergebnissen offen. Bei der Vorgabe "schwere Gegenstände tragen" dürfte mit der Angabe "belastet mich" primär eine körperliche Belastung erhoben werden, bei "fehlende Anerkennung von Vorgesetzten" primär eine psychische Belastung. Eine exklusive Abgrenzung ist aber grundsätzlich schwierig, denn lange andauernde körperliche Belastungen können ebenso psychische Folgen haben wie umgekehrt psychische Belastungen zu körperlichen Beschwerden führen können.

Es gibt zwei Varianten der Abfrage von ungünstigen Arbeitsbedingungen, die sich aber nur durch die Anordnung der Vorgaben unterscheiden, der vorangestellte Fragetext ist in beiden Varianten gleich: "Welche der folgenden ungünstigen Arbeitsbedingungen kommen an Ihrem Arbeitsplatz oft vor, d.h. mindestens mehrfach wöchentlich? Wenn etwas vorkommt, kreuzen Sie bitte auch an, ob Sie sich dadurch belastet fühlen." In der ausführlichen Variante werden 37 Vorgaben aufgelistet: körperlicher Bereich (mit sechs Vorgaben), physikalische Einflüsse (fünf Vorgaben), klimatische Einflüsse (sechs Vorgaben), Ausstattung (drei Vorgaben), Arbeitsdruck (fünf Vorgaben) sowie Arbeitszeit, Personalführung und Arbeitsorganisation mit jeweils vier Vorgaben (also auch die anderen fünf in § 5 (3) ArbSchG genannten potentiellen Gefährdungen):

**Frage 1: Arbeitsbedingungen, 37 Einzelvorgaben in 8 Blöcken**

Nr. Welche der folgenden Bedingungen kommen an Ihrem Arbeitsplatz oft, d.h. mindestens mehrfach wöchentlich (A) vor? Wenn etwas oft vorkommt, kreuzen Sie bitte auch an, ob Sie sich dadurch belastet fühlen (B).	A kommt oft vor	→	B belastet mich auch
Lassen Zeilen frei, wenn etwas nicht oft vorkommt!			
Unangenehme, einseitige/verkrampfte Körperhaltung	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Vorwiegend stehend arbeiten	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Vorwiegend hockend, kniend arbeiten	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Vorwiegend sitzend arbeiten	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Schwere Gegenstände tragen, heben	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Vibrationen, Erschütterungen	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Umgang mit Gefahrstoffen/Strahlen	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Lärm	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Staub	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Schmutz	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Rauch, Ruß, Gase	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Hitze, Wärme	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Kälte	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Nässe, feuchte Luft	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Zu trockene Luft	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Durchzug, Zugluft	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Arbeit bei schlechtem Wetter bzw. schlechter Lüftung	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Ungünstige Beleuchtung	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Schadhafte/fehlende Hilfsmittel, Arbeitsmaterial	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Schlechte Schutzausrüstung, Unfallgefahr	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Überforderung, zu viel Arbeit	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Gleichförmige, monotone Arbeit	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Starke Konzentration, Anspannung	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Hohe Verantwortung	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Leistungsdruck, Leistungskontrolle, Akkordarbeit	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Lange Anfahrtswege von zu Hause zum Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Häufige Überstunden, lange Arbeitszeiten	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Ungünstige Arbeitszeiten, Schichtarbeit	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Starre Arbeitszeiten	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Fehlende Anerkennung von Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Widersprüchliche Anforderungen/unklare Anweisungen	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Fehlende Informationen über die Arbeit	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Zu viele Informationen über die Arbeit	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Zeit- oder Termindruck, Hektik	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Häufige Störungen	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Schlechte Zuarbeit/schlechte Zusammenarbeit	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Fehlende Unterstützung von Kollegen	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

In der Auswertung werden neben den Einzelvorgaben zusätzlich die acht Themenblöcke zusammenfassend ausgezählt (mindestens eine Belastung innerhalb eines Themenblocks bzw. mindestens ein Vorkommen ohne Bela-

stung).

Bei der zweiten Variante für kürzere Fragebögen werden die acht Blöcke jeweils ohne weitere Unterteilung abgefragt, der Bezeichnung des Blocks folgen als erläuternde Beispiele in Klammern die Einzelvorgaben der Langfassung (s. S. 4). Die Befragten sollen das Vorkommen bzw. die Belastung durch die Merkmalsgruppe insgesamt ankreuzen. Die Beispiele können dadurch in der Auswertung einzeln nicht mehr ausgezählt werden, sondern nur als Teil der acht Blöcke gemeinsam. Auf dieser Ebene allerdings ist ein Vergleich der Ergebnisse beider Fragevarianten möglich (und auch methodisch vertretbar, s.u.), weil auch die Langfassung zusammenfassend in dieser Verkürzung ausgewertet wird.

**Frage 2: Arbeitsbedingungen, 8 Gruppenvorgaben**

Nr. Welche der folgenden Bedingungen kommen an Ihrem Arbeitsplatz oft vor, d.h. mindestens mehrfach wöchentlich? Wenn etwas vorkommt, kreuzen Sie bitte auch an, ob Sie sich dadurch belastet fühlen.	
Lassen Sie Zeilen frei, wenn etwas nicht oft vorkommt!	kommt oft vor → belastet mich auch
Körperlicher Bereich: einseitige/verkrampfte Haltung, vorwiegend stehend/sitzend/kniend arbeiten, schweres Heben, Vibrationen	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/>
Physikalische Einflüsse: Staub, Lärm, Schmutz, Rauch, Ruß, Gase, Umgang Gefahrstoffen oder Strahlen	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/>
Klimatische Einflüsse: Hitze, Kälte, zu feuchte/zu trockene Luft, Durchzug, Arbeit bei schlechtem Wetter/schlechter Lüftung	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/>
Ausstattung: ungünstige Beleuchtung, schadhafte/fehlende Hilfsmittel/Material, schlechte Schutzausrüstung, Unfallgefahr	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/>
Arbeitsdruck: zu viel Arbeit, Leistungsdruck/-kontrolle, monotone Arbeit, starke Konzentration/Anspannung, hohe Verantwortung	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/>
Arbeitszeit: lange Anfahrtswege, lange Arbeitszeiten, häufige Überstunden, starre/ungünstige Arbeitszeiten, Schichtarbeit	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/>
Personalführung: fehlende Anerkennung, unklare oder widersprüchliche Anweisungen, fehlende/zu viel Informationen	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/>
Arbeitsorganisation: Zeitdruck, Hektik, schlechte Zusammenarbeit, häufige Störungen, fehlende Unterstützung	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/>

Der Vergleich von Ergebnissen beider Vorgehensweisen zeigte folgendes: wenn differenzierter in der Langfassung abgefragt wird, ergeben sich bei der zusammenfassenden Berechnung (mindestens eine Teilbelastung in der Gruppe) leicht erhöhte Werte gegenüber der Kurzfassung. Der Grund dafür dürfte darin liegen, dass es in der ausführlichen Fassung leichter fällt, nur eine Vorgabe als belastend anzukreuzen (und alle anderen als nicht vorkommend bzw. nicht belastend), als in der Kurzfassung wegen nur einem Beispiel die ganze Gruppe als belastend zu bewerten.

In den Auswertungen beider Fragebogenvarianten wird erneut zusammengefasst: die ersten vier Blöcke als körperliche Belastungen, die letzten vier Blöcke als psychische Belastungen. Das ist eine grobe Reduktion entsprechend den kurzfristigen Wirkungsschwerpunkten im physischen oder psychischen Bereich.

**2.2 Abfrage der Arbeitszufriedenheit**

Einen anderen Blickwinkel hat die Frage nach der Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der beruflichen Tätigkeit. Im Gegensatz zur Frage nach den Arbeitsbedingungen fehlen bei den zehn Bereichen der Arbeitszufriedenheit weitere Vorgaben oder Beispiele. Die teilweisen Überschneidungen beider Fragen sind in der Entstehung der Fragebögen begründet, haben sich aber für die Gefährdungsbeurteilung eher als Vorteil herausgestellt. Es werden zehn Punkte der Tätigkeit abgefragt: "Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Punkten in Ihrer derzeitigen Tätigkeit?". Es gibt eine Vierfach-Skalierung: sehr zufrieden - eher zufrieden - eher unzufrieden - sehr unzufrieden. In einigen Fragebögen wird die Frage erweitert um die Beurteilung von zwei gesundheitsrelevanten Aspekten der Pausengestaltung (Verpflegung, Entspannungs-/Bewegungsmöglichkeiten).

### Frage 3: Arbeitszufriedenheit

Nr. Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Punkten in Ihrer derzeitigen Tätigkeit?				
(Bitte in jeder Zeile ein Kreuz)	sehr zufrieden	eher zufrieden	eher un- zufrieden	sehr un- zufrieden
Betriebsklima	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufstiegsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitszeitregelung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einkommen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mit Ihren Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art und Inhalt der Tätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Räumliche Verhältnisse, Umfeld d. Arbeitsplatzes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsdruck und Arbeitsbelastung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möglichkeiten, Ihre Fähigkeiten anzuwenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möglichkeiten, sich weiterzubilden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Die eher weiche summative Zufriedenheitsabfrage hat speziell bei sozialen Sachverhalten Vorteile, wenn diese sich nur schwer in konkrete sachverhalts-beschreibende Vorgaben formulieren lassen oder von einer gewissen Brisanz sind (Qualifikation von Kollegen oder Vorgesetzten, Mobbing).

### 2.3 Gemeinsame Nutzung der beiden Fragestellungen zur Belastungsbeurteilung

Während aus der Frage nach den Arbeitsbedingungen direkt (durch die Antwortvorgabe "belastet mich") auf das Vorliegen einer Belastung aus Sicht der Befragten geschlossen werden kann, muss bei der Zufriedenheitsfrage genauer abgewogen werden, in welcher Form geäußerte Unzufriedenheit eventuell in eine Gefährdungsbeurteilung eingehen kann. Empirisch zeigten sich deutlich stärkere Zusammenhänge zwischen korrespondierenden Vorgaben beider Fragen bei Beschränkung auf die Kategorie "sehr unzufrieden". Daraus wurde die Berechtigung gezogen, für die Belastungsbeurteilung die Ergebnisse zur Zufriedenheit nur mit der Ausprägung "sehr unzufrieden" als gleichwertig zu behandeln wie die Ergebnisse zu den Arbeitsbedingungen mit den Ausprägungen "kommt häufig vor und belastet mich". Darüber ließen sich lange Methodendiskussionen führen, wir sehen eher pragmatisch den Vorteil, dass die konkrete Beschreibung der einzelnen Belastungsfaktoren auf diesem Weg kombiniert wird mit der diffuseren Bewertung als unzufrieden. Wie schon oben dargestellt ist weiterer Vorteil, dass diese Frage Lücken schließt, die in der Belastungsfrage bleiben (müssen).

## 3 Gegenüberstellung von GDA-Checkliste und Befragungen

Die Gefährdungsbeurteilung und die Beschäftigtenbefragungen stammen aus unterschiedlichen Systemen, dem Arbeitsschutz auf der einen und der Gesundheitsförderung auf der anderen Seite. Im Arbeitsschutz trat 2013 die psychische Gefährdung als weiterer (sechster) Aspekt neben andere Gefährdungen, die schon immer Gegenstand des Arbeitsschutzes waren. Der neue Fokus lag auf psychischen Faktoren, die GDA-Checkliste behandelte primär körperliche Faktoren als Hintergrund psychischer Gefährdung relativ kurz als Merkmalsbereich "Arbeitsumgebung" mit vier Teil-Merkmalen. Anders die Beschäftigtenbefragung, sie nimmt die Perspektive des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ein, aus dieser Sicht müssen psychische und physische Belastungen gleichermaßen ausführlich als Einflüsse auf Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten bearbeitet werden, sie beinhaltet schon die anderen fünf im Arbeitsschutzgesetz genannten Gefährdungshintergründe.

Beide Systeme leiten die zu suchenden Indikatoren für psychische Gefährdung aus wissenschaftlichen Untersuchungen her, in denen Zusammenhänge zwischen körperlichen und psychischen Beschwerden/Krankheiten auf der einen Seite und bestimmten, überzufällig häufig auftretenden Merkmalen/Arbeitsbedingungen (oder Kombinationen davon) auf der anderen Seite beobachtet wurden.

In der Praxis wird die Notwendigkeit für Veränderungen am Arbeitsplatz nicht aus der Stärke dieser wissenschaft-

lichen Zusammenhänge hergeleitet (sie sind meist schwach), sondern aus der Häufigkeit des Vorkommens der Merkmale im konkreten Betrieb, was durch Beobachtung, Befragung oder andere Methoden der Arbeitsplatzanalyse quantifiziert werden soll. Dabei bleibt offen, ob und unter welchen Bedingungen oder bei welchen Zielgruppen Merkmale auch neutral oder positiv oder sogar gesund sein können (s. auch Beispiel zur Abwechslung bei der Arbeit in Kap. 1, S. 2). Allgemeingültige Grenzwerte sind unter diesem Aspekt problematisch.

Mit den folgenden Tabellen 1 und 2 sollen die Systeme verglichen werden - zunächst für die ausführliche Belastungsfrage, in welcher die 37 Vorgaben einzeln ausgewertet werden können. Tabelle 1 stellt die oberen Ebenen von Merkmalsgruppen aus der GDA-Leitlinie (in Spalte 1) und Fragegruppen aus den Fragebögen (in den Spalten 2 und 3) gegenüber. In der mittleren Spalte wird bei den Arbeitsbedingungen in Klammern die Zahl der Vorgaben im Fragebogen angegeben, die einen direkten Bezug haben. Dies kann in Tabelle 2 mit den untersten, am weitesten differenzierten Ebenen der beiden Systematiken nachvollzogen werden.

**Tabelle 1: Gegenüberstellung GDA-Checkliste und Langversion Mitarbeiterbefragung**  
(Abfrage der Belastungsfaktoren in 37 Einzelvorgaben, die einzeln zugeordnet werden können)

GDA-Leitlinie Psyche	Mitarbeiterbefragung GESOMED, ausführliche Version, 37 Einzelbelastungen	
5 Merkmalsbereiche (17 Merkmale, 51 Beispiele)	37 Einzel-Vorgaben für Arbeitsbedingungen (angeordnet in 8 Gruppen)	10 Unzufriedenheitsbereiche (keine weitere Unterteilung)
1.1-1.7 Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe (7 Merkmale, 20 kritische Ausprägungen)	B5 Arbeitsdruck (teilweise: 3 von 5 Vorgaben) B7 Personalführung (teilweise: 3 von 4 Vorgaben)	U06 Art und Inhalt der Tätigkeit U08 Arbeitsdruck/-belastung U09 Anwendung Fähigkeiten U10 Möglichkeit Weiterbildung
2.1-2.3 Arbeitsorganisation, Arbeitszeit (3 Merkmale, 11 kritische Ausprägungen)	B8 Arbeitsorganisation (4 von 4 Vorgaben) B6 Arbeitszeit (teilweise: 2 von 4 Vorgaben) B5 Arbeitsdruck (teilweise: 2 von 5 Vorgaben) B7 Personalführung (teilweise: 1 von 4 Vorgaben)	U03 Arbeitszeitregelungen U08 Arbeitsdruck/-belastung
3.1-3.2 Soziale Beziehungen (2 Merkmale, 7 kritische Ausprägungen)	B7 Personalführung (teilweise: 1 von 4 Vorgaben)	U01 Betriebsklima U05 Vorgesetzte
4.1-4.4 Arbeitsumgebung (4 Merkmale, 10 Bsp. f. negative Wirkungen)	B1 Körperlicher Bereich (6 von 6 Vorgaben) B2 Physikalische Einflüsse (5 von 5 Vorgaben) B3 Klimatische Einflüsse (6 von 6 Vorgaben) B4 Ausstattung (3 von 3 Vorgaben)	U07 Räume, Umfeld
5 neue Arbeitsformen (3 Bsp. f. negative Wirkungen)	B6 Arbeitszeit (teilweise: 2 von 4 Vorgaben) (sonst nur indirekte Entsprechungen)	
keine Entsprechungen		U02 Aufstiegsmöglichkeiten U04 Einkommen

Tabelle 1 bleibt zwar auf der Ebene der Oberbegriffe, nimmt aber schon vorweg, was Tabelle 2 deutlicher und differenzierter zeigt:

- (1) Alle fünf Merkmalsbereiche der GDA-Leitlinie haben Entsprechungen in den Fragebogen-Fragen. Schon das zeigt, dass die Fragebögen als Informationsquelle geeignet sind, um psychische Belastungen auch zur Verwendung im Arbeitsschutz zu beschreiben. (Was wenig verwunderlich ist, weil sie in der Absicht formuliert wurden, möglichst umfassend Belastungen am Arbeitsplatz aus Sicht der Beschäftigten zu erheben.)
- (2) Die Merkmalsbereiche sind in den beiden Systemen unterschiedlich gewichtet. Der Merkmalsbereich 4 Arbeitsumgebung der GDA-Checkliste wird in der Befragung ausführlicher mit den ersten vier Belastungsgruppen körperlicher Bereich, physikalische und klimatische Einflüsse sowie Ausstattung abgefragt, die bei der Gegenüberstellung mit allen Vorgaben in Tabelle 2 hier zugeordnet werden. Die Merkmalsgruppe 4 "Arbeitsumgebung" deckt also exklusiv die kompletten Befragungsgruppen der Arbeitsbedingungen B1 bis B4 ab. Es sind dies die Bereiche, die weniger direkt mit psychischen Prozessen assoziiert werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass in den Fragebögen Vieles unter dem Aspekt der subjektiven Belastung abgefragt wird, was unabhängig von psychischer Belastung als anderweitiger Gefährdungsfaktor in § 5 ArbSchG angesprochen wird, z.B. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen.
- 3) In der Merkmalsgruppe 2 Arbeitsorganisation und Arbeitszeit geht die Gruppe B8 der Arbeitsbedingungen mit allen Vorgaben komplett auf. Die Arbeitsbedingungen B5, B6 und B7 sind hier mit fünf Entsprechungen vertreten, verteilen sich aber auch auf die GDA-Gruppen 1, 3 und 5.

**Tabelle 2: Gegenüberstellung GDA-Checkliste und Fragebögen, Einzelmerkmale/-vorgaben**

Linke Spalte: "Merkmalsbereiche und Inhalte der Gefährdungsbeurteilung" der Leitlinie psychische Belastung der GDA (5 Gruppen, 17 Merkmale, z.T. Mehrfachnennung unter Ergänzung mit einzelnen Beispielen)  
 Rechte Spalte: GESOMED-Mitarbeiterbefragung, ausführliche Belastungsfrage (8 Gruppen Arbeitsbedingungen, B1-B8, 37 Merkmale, und 10 Bereiche der Unzufriedenheit, U01-U10)

GDA Leitlinie	GESOMED Fragebogen
1 Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe	
1.1 Vollständigkeit der Aufgabe	U06 Art und Inhalt der Tätigkeit
1.2 Handlungsspielraum: kein Einfluss auf Arbeitspensum etc.	U08 Arbeitsdruck und Arbeitsbelastung
1.3 Variabilität: Ähnlichkeit, Wiederholung	B52 Gleichförmige, monotone Arbeit
1.4 Information: zu gering	B73 Fehlende Informationen über die Arbeit
1.4 Information: zu umfangreich	B74 Zu viele Informationen über die Arbeit
1.5 Verantwortung: unklare Kompetenzen/Verantwortung	B72 Widersprüchliche Anforderungen/unklare Anweisungen
1.6 Qualifikation: ungenutzt	U09 Möglichkeiten, Ihre Fähigkeiten anzuwenden
1.6 Qualifikation: Unzureichende Einweisung/Einarbeitung	U10 Möglichkeiten, sich weiterzubilden
1.7 Emotionale Inanspruchnahme: Erleben, Eingehen a. andere	B53 Starke Konzentration, Anspannung B54 hohe Verantwortung
2 Arbeitsorganisation/Arbeitszeit	
2.1 Arbeitszeit: wechselnd oder lang, Überstunden	B62 Häufige Überstunden, lange Arbeitszeiten
2.1 Arbeitszeit: ungünstige Schichten	B63 Ungünstige Arbeitszeiten, Schichtarbeit
2.1 Arbeitszeit: auf Abruf, schlechte Pausen	U03 Arbeitszeitregelung
2.2 Arbeitsablauf: Zeitdruck/hohe Arbeitsintensität	B51 Überforderung, zu viel Arbeit
2.2 Arbeitsablauf: hohe Taktbindung	B55 Leistungsdruck, Leistungskontrolle, Akkordarbeit
2.2 Arbeitsablauf: Zeitdruck, Arbeitsintensität	B81 Zeit- oder Termindruck, Hektik
2.2 Arbeitsablauf: Häufige Störungen	B82 Häufige Störungen
2.3 Kommunikation: isolierter Einzelarbeitsplatz	B83 Schlechte Zusammenarbeit/schlechte Zusammenarbeit
2.3 Kommunikation: fehlende/geringe Unterstützung	B84 Fehlende Unterstützung von Kollegen
3 Soziale Beziehungen	
3.1 Kollegen: Konflikte/keine soziale Unterstützung	U01 Betriebsklima
3.2 Vorgesetzte: fehlende Führung/Anerkennung	B71 Fehlende Anerkennung von Vorgesetzten
3.2 Vorgesetzte: keine/geringe Qualifizierung	U05 Unzufrieden mit Ihren Vorgesetzten
4 Arbeitsumgebung	
4.1 physikalische/chemische Faktoren: Gefahrstoffe	B21 Umgang mit Gefahrstoffen
4.1 physikalische/chemische Faktoren: Lärm	B22 Lärm B23 Staub B24 Schmutz B25 Rauch, Ruß, Gase B31 Hitze, Wärme B32 Kälte
4.1 physikalische/chemische Faktoren (ohne Beispiele)	B33 Nässe, feuchte Luft B34 Zu trockene Luft B35 Durchzug, Zugluft B36 Arbeit bei schlechtem Wetter bzw. schlechter Lüftung
4.1 physikalische/chemische Faktoren: Beleuchtung	B41 Ungünstige Beleuchtung
4.2 physische Faktoren: ungünstige ergonomische Gestaltung	B11 Unangenehme, einseitige/verkrampfte Körperhaltung B12 Vorwiegend stehend arbeiten B13 Vorwiegend hockend, kniend arbeiten B14 Vorwiegend sitzend arbeiten
4.2 physische Faktoren: schwere körperliche Arbeit	B15 Schwere Gegenstände tragen, heben
4.2 physische Faktoren (ohne Beispiel)	B16 Vibrationen, Erschütterungen
4.3 Gestaltung: von Signalen/Hinweisen	B43 Schlechte Schutzausrüstung, Unfallgefahr
4.3 Gestaltung: ungünstige Arbeitsräume	U07 Räumliche Verhältnisse, Umfeld des Arbeitsplatzes
4.4 Arbeitsmittel: fehlendes/ungeeignetes Werkzeug	B42 Schadhafes/fehlendes Werkzeug, Arbeitsmaterial
5 Neue Arbeitsformen (nicht Gegenstand der Aufsicht)	
5 neue Arbeitsformen: Räumliche Mobilität	B61 Lange Anfahrtswege von zu Hause zum Arbeitsplatz
5 neue Arbeitsformen: zeitliche Flexibilisierung	B64 Starre Arbeitszeiten U3 Arbeitszeitregelung
(keine Berücksichtigung)	U4 Einkommen

(4) Aufstiegsmöglichkeiten und Einkommen kommen in der GDA-Checkliste gar nicht vor. Beides unterliegt nicht der Aufsicht und musste wohl darum ausgespart bleiben. Das ist zwar aus juristischer Sicht verständlich, im

Ergebnis aber kurios: (geringes) Einkommen und auch (verweigerter) positionaler Aufstieg sind als Teil von Gratifikationskrisen einer der wichtigsten Hintergründe psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Beides kann zwar nicht Gegenstand der Aufsicht sein, seine Bewertung sollte aber die Arbeitsgeberseite unbedingt interessieren - und ist bei weitem nicht so brisant, wie das möglicherweise spekuliert wird: Die Häufigkeit "preiswerter" oder auch ideeller Verbesserungsvorschläge im Zusammenhang mit Einkommen (von den Befragten im Volltext mitgeteilt, z.B. Benzingutscheine, ÖPNV-Karten, Vergütung von Fitness-Teilnahmen, aber auch Anerkennung und beklagte Ungleichbehandlung etc.) zeigt, dass es dabei durchaus Augenmaß gibt und nicht (nur) die einfache Forderung nach "mehr Geld" (die es aber auch gibt).

- (5) Dem GDA-Merkmalsbereich "1.7 emotionale Beanspruchung" (im Fragebogen nicht direkt gefragt) haben wir die beiden Vorgaben "B53 starke Konzentration, Anspannung" und "B54 hohe Verantwortung" gegenübergestellt werden, die beide erstaunlicherweise in der GDA-Checkliste ebenfalls nicht vorkommen. Die Beispiele der Checkliste für emotionale Beanspruchungen zielen zwar in eine andere Richtung (Pflege, Betreuung), die Art der Belastung erschien aber vom Resultat her vergleichbar und beide Aspekte zu wichtig, um sie unberücksichtigt zu lassen.
- (6) "Neue Arbeitsformen" werden im Fragebogen nicht als solche abgefragt. Homeoffice wird allerdings in der offenen Frage nach Verbesserungen häufig unter der Rubrik "Arbeitszeitregelungen" genannt, und auch lange Anfahrtswege können mit neuen Arbeitsformen einhergehen. Es wurden daher lange Anfahrtswege und starre Arbeitszeiten dem Merkmalsbereich "neue Arbeitsformen" als Belastungsquellen zugeordnet, Unzufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung wurde als Doppelnennung zusätzlich zu Bereich 2.1 aufgeführt.
- (7) Die Merkmalsgruppe "Soziale Beziehungen" beinhaltet nur ein Item der Belastungsfrage (aus dem Bereich Personalführung), hier bekommt die Frage nach der Zufriedenheit eine besondere Bedeutung, weil "Betriebsklima" und "Vorgesetzte" als neutrale Begriffe leichter als subjektive Bewertung abzufragen sind als mit negativen Vorgaben wie die anderen ungünstigen Arbeitsbedingungen.

Unabhängig von einzelnen fehlenden oder zusätzlichen Aspekten sind die Inhalte der GDA-Merkmale und unserer Fragebögen in einem ausreichenden Maß deckungsgleich, um für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen genutzt zu werden.

#### 4 Auswertungsergebnis für die Betriebe

Die Aufbereitung der Ergebnisse muss für die Betriebe nützlich sein. Das ist dann der Fall, wenn Arbeitgeber im Prüfungsfall zeigen können, dass sie die Gefährdungsbeurteilung angemessen durchgeführt haben. Dazu gehört als Basis, dass besonders solche betrieblichen Gegebenheiten beurteilt wurden, die in der Checkliste "Merkmalsbereiche und Inhalte der Gefährdungsbeurteilung" (Anhang 3 der GDA-Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz) enthalten sind. Die Befragung und ihre Auswertung sollte darum so aufbereitet werden, dass die Nähe zur GDA-Leitlinie und ihren Merkmalen deutlich wird. Gemeinsam mit anderen Fakten und Quellen bildet sie dann die Basis für die eigentliche Beurteilung, bei welcher möglichst die Ursachen für Gefährdungen und Wege zu ihrer Beseitigung gefunden werden sollten. Dabei haben dann der Grad der Auffälligkeit der Ergebnisse und die Beurteilung der Handlungsoptionen im Betrieb eine große Bedeutung. Die Ergebnisse können unter verschiedenen Aspekten als auffällig bewertet werden:

- im Vergleich mit vorher gesetzten Grenzwerten (Häufigkeiten),
- im betriebinternen Vergleich verschiedener Arbeitsgruppen,
- im betriebsexternen Vergleich mit Ergebnissen anderer Betriebe oder Branchen.

Empirische Vergleiche der Häufigkeiten sind auf der Basis unserer Befragungen betriebsintern immer möglich, wenn die Zahl der Befragten in den Arbeitsgruppen/Arbeitsbereichen ausreichend groß ist (mindestens 8). Extern mit den Pooldaten sind sie sehr differenziert mit relativ "kleinen" Fallzahlen (ca. 10tsd. Befragte) nach Einsatz der Langfassung der Belastungsfrage möglich, oder etwas weniger differenziert, aber mit hohen Fallzahlen (ca. 60tsd. Befragte) nach Einsatz der Kurzfassung der Belastungsfrage. Die Unterschiede bei den vorliegenden Vergleichsdaten rühren daher, dass die Belastungsfrage nach ihrer Verkürzung Teil eines nur zweiseitigen Fragebogens wurde, der eine größere Resonanz besonders auch in Kleinbetrieben fand. Die inzwischen kumulierten Fallzahlen liegen daher deutlich höher und ermöglichen dadurch auch einen branchenspezifischen Vergleich.



#### 4.1 Darstellung der Auswertung nach Einsatz der Langfassung der Belastungsfrage

Die Ergebnisse der einzelnen Vorgaben der ausführlichen Frage können gemeinsam mit denen zur Zufriedenheit parallelisiert zur GDA-Gliederung ausgewertet werden. Jedem GDA-Merkmalsbereich werden dabei die Einzelergebnisse in je einer Tabelle zugeordnet und zu einer Überblicksvariable verkürzt. Aus den Gruppen der Belastungsfaktoren werden die Vorgaben einzeln zugeordnet, wie in Tabellen 1 und 2 dargestellt. Hier als Beispiel für den Merkmalsbereich Arbeitsorganisation/Arbeitszeit:

Tabelle 3: Beispiel der Ergebnismitteilung im GDA-Merkmalsbereich 2 (ausführliche Belastungsfrage)

2	GDA-Merkmalsbereich: Arbeitsorganisation/Arbeitszeit	Fragen/Vorgaben des Fragebogens der Beschäftigten-Befragung (ausführliche Versionen 6)	% der MA
2.1	Arbeitszeit: wechselnd, ungünstig, Überstunden, auf Abruf, schlechte Pausen	belastet durch häufige Überstunden, lange Arbeitszeiten	n %
		belastet durch ungünstige Arbeitszeiten, Schichtarbeit	n %
		sehr unzufrieden mit Arbeitszeitregelung	n %
2.2	Arbeitsablauf: Arbeitsintensität, Zeitdruck, Störungen, Taktbindung	belastet durch Überforderung, zu viel Arbeit	n %
		belastet durch Leistungsdruck, Leistungskontrolle, Akkordarbeit	n %
		belastet durch Zeit- oder Termindruck, Hektik	n %
		belastet durch häufige Störungen	n %
2.3	Kommunikation/Kooperation: Einzelarbeitsplatz, geringe Unterstützung, unklare Verantwortung	belastet durch schlechte Zusammenarbeit/schlechte Zusammenarbeit	n %
		belastet durch fehlende Unterstützung von Kollegen	n %
mindestens ein belastender Aspekt angegeben (Vergleichswert aus bisherigen Befragungen, n=aktuell Befragte)			n % (n %)

Eine klare Grenzziehung, ab wann eine Gefährdung gegeben ist, ist nur mit verlässlichen Orientierungen möglich. Die Beurteilung des tatsächlichen Handlungsbedarfs hat durch die Arbeitgeberseite zu erfolgen, aber nicht ausschließlich auf der Basis von Befragungsdaten, sie müssen gewichtet werden. Eine erste Orientierung ist der unten in der Tabelle mitgeteilte Vergleichswert aus bisherigen Befragungen. Eine zusätzliche Hilfestellung bietet der Vergleich der Betriebsbereiche oder Arbeitsteams, für die es Einzelauswertungen gibt, die betriebsinterne Orientierungen bieten. Die Prüfliste Psychische Belastung (PL-PB) schlägt ohne Vergleichswerte einen "Expositionsgrenzwert von 50%" vor.

#### 4.2 Darstellung der Auswertung nach Einsatz der Kurzfassung der Belastungsfrage

Die kurzen Fragebogenversionen beinhalten die gleiche Frage zur Zufriedenheit, aber die verkürzte Frage zu den Arbeitsbelastungen. In diesen Fragebögen werden die Belastungsquellen als Gruppen abgefragt, die Merkmale werden zu Beispielen in der Fragestellung. Die aus Tabelle 2 gewonnene exakte Gegenüberstellung der Einzelvorgaben aus der ausführlichen Frage zu einem - oder mitunter auch zwei - Merkmalsbereichen ist bei der kurzen Frageversion nicht möglich. Bei dieser Form der Zuordnung müssen die acht Gruppen einem Merkmalsbereich zugeordnet werden, einzelne Beispiele können wegen der gemeinsamen Abfrage im Fragebogen nicht auf mehrere Merkmalsbereiche verteilt werden. Es muss statt dessen entschieden werden, welchem Merkmalsbereich jede der 8 Gruppen zugeordnet wird. Tabelle 4 zeigt das Resultat, es wurde im Zweifel der Merkmalsbereich gewählt, zu dem sich mehr Beispiele zuordnen ließen. Ein Vergleich mit Tabelle 1 zeigt, dass das die Befragungsgruppen Arbeitsdruck und Personalführung betraf, die komplett in den ersten Merkmalsbereich "wanderten". Wichtig ist aber festzuhalten, dass diese Inhalte für die Gefährdungsbeurteilung nicht verloren gehen, sondern lediglich in der Gliederung wechseln.

**Tabelle 4: Gegenüberstellung GDA-Checkliste und Kurzversion Mitarbeiterbefragung (Abfrage der Belastungsfaktoren in 8 Gruppen mit 37 Beispielen, die nur gemeinsam als Gruppe zugeordnet werden können)**

GDA-Leitlinie Psyche	Mitarbeiterbefragung GESOMED, Kurzversionen	
5 Merkmalsbereiche (17 Merkmale, 51 Beispiele)	8 Gruppen Arbeitsbedingungen (8 Gruppen-Vorgaben mit Beispielen)	10 Unzufriedenheitsbereiche
1.1-1.7 Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe (7 Merkmale, 20 kritische Ausprägungen)	B5 Arbeitsdruck (alle 5 Beispiele) B7 Personalführung (alle 4 Beispiele)	U06 Art und Inhalt der Tätigkeit U09 Anwendung Fähigkeiten U10 Möglichkeit Weiterbildung
2.1-2.3 Arbeitsorganisation, Arbeitszeit (3 Merkmale, 11 kritische Ausprägungen)	B6 Arbeitszeit (alle 4 Beispiele) B8 Arbeitsorganisation (alle 4 Beispiele)	U03 Arbeitszeitregelungen U08 Arbeitsdruck/-belastung
3.1-3.2 Soziale Beziehungen (2 Merkmale, 7 kritische Ausprägungen)		U01 Betriebsklima U05 Vorgesetzte
4.1-4.4 Arbeitsumgebung (4 Merkmale, 10 Bsp. f. negative Wirkungen)	B1 Körperlicher Bereich (alle 6 Beispiele) B2 Physikalische Einflüsse (alle 5 Beispiele) B3 Klimatische Einflüsse (alle 6 Beispiele) B4 Ausstattung (alle 3 Beispiele)	U07 Räume, Umfeld
5 neue Arbeitsformen (3 Bsp. f. negative Wirkungen)	keine direkten Entsprechungen, indirekt B6 Arbeitszeit (2/4 Vorgaben)	
keine Entsprechungen		U02 Aufstiegsmöglichkeiten U04 Einkommen

Das führt dazu, dass z.B. "fehlende Anerkennung von Vorgesetzten" als einzelne Vorgabe der Langfassung zum Merkmalsbereich M3 "Soziale Beziehungen" zugeordnet werden kann, als Fragebogengruppe "Personalführung" aber im Merkmalsbereich M1 Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe erscheinen muss, weil dort auch die anderen drei Beispiele der Gruppe verortet sind. "Soziale Beziehungen" als schwierig zu objektivierendes Merkmal bleibt dabei hier ausschließlich in der eher "weicheren" summarischen Zufriedenheitsbewertung. Letztlich darf das aber keine Rolle spielen, weil die Belastung Berücksichtigung findet, egal unter welcher Überschrift.

**Tabelle 5: Beispiel der Ergebnismitteilung im GDA-Merkmalsbereich 2 (kurze Belastungsfrage)**

2 GDA-Merkmalsbereich: Arbeitsorganisation/Arbeitszeit	Fragen/Vorgaben des Fragebogens der Beschäftigten-Befragung (kurze Versionen 5)	% der MA
2.1 Arbeitszeit: wechselnd, ungünstig, Überstunden, auf Abruf, schlechte Pausen	Arbeitszeit: lange Anfahrtswege, lange Arbeitszeiten, häufige Überstunden, starre/ungünstige Arbeitszeiten, Schichtarbeit sehr unzufrieden mit der Arbeitszeitregelung	n % n%
2.2 Arbeitsablauf: Arbeitsintensität, Zeitdruck, Störungen, Taktbindung	Arbeitsorganisation: Zeitdruck, Hektik, schlechte Zuarbeit oder Zusammenarbeit, häufige Störungen, fehlende Unterstützung	n %
2.3 Kommunikation/Kooperation: Einzelarbeitsplatz, geringe Unterstützung, unklare Verantwortung		
mindestens ein belastender Aspekt angegeben		n %
(Vergleichswert aus Datenpool (N=aktuell ca. 65.000 Befragte, daraus Branchenauswahl))		(n %)

Im Gegensatz zum ersten Beispiel der Ergebnismitteilung umfasst der GDA-Merkmalsbereich 2 für die Kurzversion der Belastungsfrage nicht mehr neun, sondern nur drei Variablen und ihre Zusammenfassung. Das dürfte für den Betrieb nicht von entscheidender Bedeutung sein, denn in beiden Fällen wird bei auffälligen Ergebnissen zum Auffinden der Ursachen eine weitere qualitative Analyse und Bewertung erfolgen müssen. Gemeinsam mit der getrennten Auswertung der Betriebsbereiche enthält die Ergebnismitteilung aber zunächst ausreichende Anhaltspunkte für diese weitergehenden Analysen.

## 5 Bewertung

Zusammenfassend sind die Vorgaben in beiden Formen der Befragung als Material zur Ermittlung der Gefährdung durch psychische Belastungen geeignet, sie beschreiben mit nur leichten Variationen die gleichen Gegenstände wie die GDA-Checkliste, lediglich die Gruppierung zu Oberbegriffen weist Unterschiede auf.

Ein deutlicher Vorteil der Mitarbeiterbefragung ist, dass sie von den Beschäftigten die Bewertung von Arbeitsbedingungen als belastend oder unzufrieden machend einholt. Diese Bewertung durch die Arbeitnehmer ist nicht unbedingt "richtig" im Sinne einer realen Gefährdung, aber sie gibt den Betriebsleitungen zumindest weitere Hilfen. Hier können Fragen mit ausschließlich sachverhalts-beschreibenden Vorgaben nur wenig Anhaltspunkte geben. Auf der praktischen Ebene führt das mitunter bei der Operationalisierung der Checkliste zu "zielgruppenunfreundlichen" Fragen an Beschäftigte, die schwer auf alle Arbeitsplätze anzuwenden sein dürften ("Wird die auszuführende Arbeit von Ihnen selbst vorbereitet, organisiert und geprüft?").

Ein Problem besteht darin, dass aus der Anzahl bzw. dem Anteil von Betroffenen, die bestimmten Belastungsfaktoren ausgesetzt sind, nicht auf den Grad der Gefährdung geschlossen werden darf. Entweder ist eine Belastung gefährdend, dann ist sie es auch für wenige Betroffene, oder sie ist "nur" eine leichte Belastung, dann ist sie das auch bei vielen Betroffenen. Die einfache Grenze, dass ab einer bestimmten Häufigkeit Handlungsbedarf besteht, ist darum grundsätzlich falsch. Eine Mitarbeiterbefragung kann die Beschreibung von Arbeitsplätzen und ihrer Belastungen aus Sicht der Befragten leisten, wenn sie

- das Richtige fragt,
- so kurz angelegt ist, dass sie einen ausreichenden Rücklauf hat,
- wenn sie die Ergebnisse parallelisiert zu den Vorgaben des Arbeitsschutzes auswertet und
- dabei auch Tätigkeitsbereiche differenziert darstellt.

Die weitergehende Analyse kann durch Vergleichswerte erleichtert werden, die Beurteilung selbst kann aber nur im und vom Betrieb erfolgen.

Wenn Mitarbeiterbefragungen von Krankenkassen als Basisanalysen für BGM veranlasst wurden, kann eine zusätzliche Sonderauswertung zur Ermittlung von Gefährdungen durch psychische Belastungen beitragen. Sie ist ein Beitrag zu Prozessschritt 2 "Ermittlung von Gefährdungen" im Sinne des DGUV-Leitfadens zur Zusammenarbeit der Sozialleistungsträger und damit Teil der Unterstützung durch die GKV nach § 20c SGB V.

## 5 Literatur

- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV) (Hg): Leitfaden zur Zusammenarbeit der Sozialleistungsträger bei der Beratung der Betriebe einschließlich Bildungseinrichtungen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung). Berlin Februar 2022.
- Deutsche Rentenversicherung Bund und Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) (Hg): Handlungsanleitung Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen und Betriebliches Gesundheitsmanagement.
- Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (Hg): Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation. Berlin, 22. Mai 2017.
- Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (Hg): Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz. Berlin, 11. Januar 2018.
- GKV-Spitzenverband (Hg.): Gemeinsame und einheitliche Evaluationsverfahren der gesetzlichen Krankenkassen zu § 20a SGB V. Anwenderhandbuch Evaluation Teil 2: Evaluation von Betrieblicher Gesundheitsförderung. [https://www.gkv-spitzenverband.de/krankenversicherung/praevention\\_selbsthilfe\\_beratung/praevention\\_und\\_bgf/evaluation/evaluation.jsp](https://www.gkv-spitzenverband.de/krankenversicherung/praevention_selbsthilfe_beratung/praevention_und_bgf/evaluation/evaluation.jsp) [Abruf 25. März 2022]
- iga Initiative Gesundheit und Arbeit (Hg): iga.Report 23, Psychische Belastung in der Arbeitswelt. Von Hiltraut Paridon. 2016.
- Kliche T, Riemann K, Bockermann C, Niederbühl K, Wanek V, Koch U: Gesundheitswirkungen der Prävention: Entwicklung und Erprobung eines Routine-Evaluationssystems für Primärprävention und Gesundheitsförderung der Krankenkassen in Settings, Betrieben und Gesundheitskursen. Gesundheitswesen 2011; 73: 247-257
- Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI). Projektgruppe des LASI zur Überarbeitung der LV52: FAQ. Fragen und Antworten zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung psychischer Belastungsfaktoren. Handout zur LV 52. Wiesbaden Oktober 2019.
- Leitung des GDA-Arbeitsprogramms Psyche (Hg): Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Stand: November 2017 (3. überarbeitete Aufl.)
- Unfallversicherung Bund und Bahn: Die Prüfliste psychische Belastung. [https://www.uv-bund-bahn.de/fileadmin/Dokumente/Fachthemen\\_Praevention\\_Dokumente/Psychologie/UVB\\_PrueflistePsychischeBelastung\\_2015.pdf](https://www.uv-bund-bahn.de/fileadmin/Dokumente/Fachthemen_Praevention_Dokumente/Psychologie/UVB_PrueflistePsychischeBelastung_2015.pdf). 26.10.2021

Kontakt: Klaus Riemann  
GESOMED  
Häusleacker 12, 79112 Freiburg  
Tel 07664 40144, [www.gesomed.de](http://www.gesomed.de)