

# **Psychische Belastung und Beanspruchung bei der Arbeit: Grundverständnis und Handlungsrahmen der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV)**

**August 2014**

## **1. Ziel des Positionspapiers**

Ausgehend von der Position der Selbstverwaltung der DGUV „Prävention lohnt sich“ und dem gemeinsamen Verständnis der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und der DGUV zum Handlungsfeld „Gesundheit im Betrieb“ nimmt das vorliegende Papier eine Positionierung der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und der DGUV zum Präventionshandeln im Bereich „Arbeitsbedingter psychischer Belastung und Beanspruchung“ vor. Es knüpft an bisherige Aktivitäten der UVT an und dient der Verständigung bezüglich zentraler Begriffe und Modelle, der Orientierung für einschlägige Aktivitäten der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen sowie der Verdeutlichung dieses Handelns gegenüber der Öffentlichkeit.

## **2. Veränderung der Arbeitswelt**

Arbeitsbedingte psychische Belastung und ihre Folgen gewinnen, neben physischen, physikalischen, chemischen sowie biologischen Einwirkungen, in der Wahrnehmung von Beschäftigten und Unternehmen sowie bei der Realisierung gesunder Arbeitsplätze an Bedeutung. Für die Gesundheit, die Leistungsfähigkeit und damit auch für den wirtschaftlichen Erfolg ist ein adäquater Umgang mit arbeitsbedingter psychischer Belastung und Beanspruchung sowie deren möglichen Folgen notwendig.

Der Wandel der Arbeitswelt unterliegt einer deutlichen Beschleunigung. Schnelle Innovationszyklen, insbesondere im Bereich moderner Kommunikations- und Informationstechnologien sowie permanente Restrukturierungserfordernisse in allen Branchen und Unternehmensformen zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit oder der eigenen Legitimation werden u. a. durch Globalisierung und zunehmende Ökonomisierung forciert. Diese Entwicklung beeinflusst mit ihren Risiken und

Chancen nachhaltig das ganzheitliche Präventionsverständnis und -handeln aller Akteure im Bereich der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

### 3. Rechtliche und politische Rahmenbedingungen

Die UVT beschäftigten sich bereits seit vielen Jahren mit psychischer Belastung am Arbeitsplatz und begleiteten in ihren Fachgremien die geschilderten Entwicklungen.

Arbeitsbedingte psychische Belastung ist wichtiger Inhalt der Prävention. Das Wissen über ihre Entstehung und ihre Prävention bedarf einer verstärkten Verbreitung. Die hohe Bedeutung des Themas wird auch dadurch deutlich, dass die Prävention psychischer Belastung am Arbeitsplatz ein Kernthema der durch das Bundesarbeitsministerium, die Arbeitsschutzverwaltung der Länder, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften sowie zahlreicher Kooperationspartner getragenen Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) ist.

Das Arbeitsprogramm „**Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen**“ (GDA Psyche) beschäftigt sich mit der Information, Qualifizierung und Motivation der betrieblichen Akteure, der Qualifizierung der Aufsichtspersonen, der Entwicklung von Arbeitshilfen und der Überwachung der Betriebe zu ausgewählten Themen im Zusammenhang mit psychischer Belastung am Arbeitsplatz.

Die GDA-Leitlinie „**Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz**“ beschreibt auf der Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes und insbesondere gemäß § 20 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII und § 21 Abs. 3 Nr. 1 ArbSchG methodische Vorgehensweisen der Unfallversicherungsträger sowie der für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörden für die Beratung und Überwachung der Betriebe. Die Leitlinie formuliert einen fachlichen Rahmen, der gewährleistet, dass konkrete Überwachungs- und Beratungskonzepte zu psychischer Belastung am Arbeitsplatz inhaltlich gleichgerichtet und in Funktionalität und Anforderungsprofil gleichwertig ausgestaltet sind. Dazu gehören z. B. die Qualifizierung der Aufsichtsbeamten bzw. -personen sowie die Einstellung hoch qualifizierter Fachkräfte in genügender Zahl zur Etablierung einer zweiten Beratungsebene.

Die aktuelle Fassung des **Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG)** konkretisiert den gesetzlichen Auftrag zum Schutz der Beschäftigten am Arbeitsplatz bezüglich arbeitsbedingter psychischer Belastung und Gefährdung.

In ihrer gemeinsamen Erklärung „**Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt**“ formulierten BMAS, BDA und DGB 2013 das Ziel, insbesondere im Hinblick auf die psychische Belastung die „Rahmenbedingungen der Arbeitswelt so zu gestalten und eigenverantwortliches und gesundheitsbewusstes Handeln zu fördern, dass die Menschen gesund, motiviert und qualifiziert bis zum Rentenalter arbeiten können“.

Arbeit wird darin zunächst als positiv für die psychische Gesundheit erkannt. Ungünstig gestaltete Arbeit kann zu negativen Beanspruchungsfolgen führen. Die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ist Aufgabe der Unternehmer. Diese müssen psychische Belastung ebenso ernst nehmen wie physische, sie im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung ermitteln, bewerten und Maßnahmen ableiten. Dabei werden sie durch die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung unterstützt. Diese sollen zu diesem Zweck über ausreichend qualifiziertes Personal verfügen, um die versicherten Unternehmen und Organisationen auch im Hinblick auf psychische Aspekte der Arbeit zu beraten und zu überwachen. Geeignete Methoden zur Erfassung belastender Arbeitsmerkmale wie z. B. Arbeitsplatzbeobachtungen, Befragungen oder moderierte Verfahren sowie der Umgang mit Häufungen von Beschwerden, Fehlzeiten und Konflikten werden dabei vermittelt. Angebote betrieblicher Gesundheitsförderung und der Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements können einen Beitrag zur Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren leisten, die Gesundheitskompetenz des einzelnen Mitarbeiters fördern sowie dessen Gesundheit erhalten und stärken. Sie sind deshalb auch Teil des Präventionsportfolios der gesetzlichen Unfallversicherung. Die gemeinsame Erklärung weist explizit auf die Anforderungen für die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung sowie auf die Notwendigkeit einer Zusammenarbeit der Träger der Sozialversicherung bei der Prävention psychischer Belastung am Arbeitsplatz hin.

#### **4. Grundverständnis psychischer Belastung und Beanspruchung**

Ausgangspunkt für die Positionierung muss ein gemeinsames Verständnis zu wesentlichen Begriffen im Zusammenhang mit psychischer Belastung und Beanspruchung sein. Die verwendeten und zu verwendenden Termini orientieren sich ins-

besondere an der Norm DIN EN ISO 100 75 „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung“.

Die Beziehungen der zentralen Termini untereinander werden vor dem Hintergrund des so erweiterten Belastungs-Beanspruchungs-Modells dargestellt.

Zentrale Begriffe sind:

- **Psychische Belastung** wird als die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse definiert, die in allen Bereichen des Lebens existieren und die von außen auf den Menschen einwirken und unmittelbare Auswirkungen auf die Psyche, das heißt die Wahrnehmung, das Denken, das Fühlen, das Erinnern und das Verhalten des Individuums haben können. Sie können im Arbeitskontext aus vier wesentlichen Kategorien resultieren: der Arbeitsaufgabe, der Arbeitsorganisation, der Arbeitsumgebung und den sozialen Bedingungen am Arbeitsplatz (entsprechend „Sozialer Organisationsfaktoren“ nach DIN EN ISO 100 75 „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung“ und „Sozialer Beziehungen“ nach Leitlinie „Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie).
- Die unmittelbare Auswirkung dieser Belastung wird als **psychische Beanspruchung** bezeichnet. Sie ist auch abhängig von den jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Leistungsvoraussetzungen des Menschen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien. Diese unmittelbare Reaktion kann sich in körperlichen und psychischen Veränderungen, wie zum Beispiel einer Erhöhung der Herzfrequenz oder des Blutdrucks, einer Modifikation des Konzentrationsniveaus oder der Gefühle zeigen. Die Verwendung des Terminus erfolgt neutral.
- Psychische Beanspruchung kann zu positiven, anregenden und negativen, beeinträchtigenden Effekten führen. **Positive Beanspruchungsfolgen** sind z. B. Übungeffekte, Anregungs- bzw. Aufwärmefekte, Lernen sowie Kompetenzentwicklung, die es ermöglichen, in einem Zustand angemessener psychischer und körperlicher Funktionsfähigkeit Anforderungen leichter zu bewältigen. **Negative Beanspruchungsfolgen** behindern die Anforderungsbewältigung, zeigen sich in spezifischen Folgen wie psychischer Ermüdung,

Sättigung, Stress und Monotonie und können ihrerseits Belastungsfaktoren darstellen.

- Kurz- und mittelfristige Beanspruchungsfolgen können langfristig Einfluss auf die **Gesundheit**, das Wohlbefinden des Individuums sowie seine Leistungsvoraussetzungen haben. Bei Versicherten können sich positive Effekte z. B. in Form höherer Leistungsmotivation und -fähigkeit sowie im subjektiven Wohlbefinden bei der Arbeit zeigen. Physische und psychische Erkrankungen mit möglichen Fehlzeiten sowie Einschränkungen im Arbeits- und Sozialverhalten können langfristige negative Beanspruchungsfolgen sein. Bei psychischen Erkrankungen ist zumeist von einer multikausalen Verursachung auszugehen. Nach derzeitigem Stand der Wissenschaft ist kein Konsens für eine evidenzbasierte Ableitung von allgemein gültigen Grenzwerten arbeitsbedingter psychischer Belastung vorhanden.
- In der Lesart des Arbeitsschutzgesetzes sind im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung auch die Arbeitsaufgabe, die Arbeitsorganisation, die Arbeitsumgebung und die sozialen Bedingungen am Arbeitsplatz zu beurteilen. Diese Aspekte umfassen neben physischer auch vielfältige psychische Belastungsfaktoren. Im Rahmen der **Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung** werden somit eindeutig die betrieblichen Arbeitsbedingungen, nicht die individuelle Situation einzelner Mitarbeiter, betrachtet. Es handelt sich somit um einen Ansatz der **Verhältnisprävention**.
- Primärziel dieser betrieblichen Prävention ist eine optimale (menschengerecht) gestaltete Arbeit, die Beschäftigten ein Tätigsein ohne Fehlbeanspruchungsfolgen ermöglicht, gestützt auf das Belastungs-Beanspruchungsmodell nach DIN EN ISO 100 75.

## 5. Themenfelder für das Präventionshandeln

Aus dem in Abschnitt 4 dargestellten Belastungs-Beanspruchungs-Modell ergeben sich zahlreiche Themenfelder, die Inhalte der Präventionsleistungen - insbesondere von Beratung, Qualifizierung, Information und Kommunikation sowie Überwachung sein können. Die Themenfelder lassen sich sinnvoll anhand der in der Leitlinie dargestellten und in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigenden Merkmalsbereiche strukturieren:

- Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe (z. B. Aufgabenvollständigkeit, Handlungs- und Entscheidungsspielraum, Variabilität, Informationsmenge und -aufbereitung, Verantwortung, Qualifikationsnutzung und -entwicklung, Emotionale Inanspruchnahme.....)
- Arbeitsorganisation (z. B. Arbeitszeithänge, -grenzen, -lage und -verteilung, Arbeitsablaufgestaltung, Kooperation, formelle und informelle Kommunikationsaspekte, Aufgabendichte...)
- Soziale Beziehungen (z. B. formelle und informelle Beziehungsaspekte zu Vorgesetzten, Kollegen und Kunden wie Kontaktmöglichkeiten, Konfliktkultur, soziale Unterstützung, Wertschätzung ...)
- Arbeitsumgebung (z. B. das Vorhandensein sowie die Qualität bestimmter physikalischer, wie Lärm, und chemischer Faktoren, wie Gefahrstoffe, das Vorhandensein sowie die Qualität bestimmter physischer Faktoren, wie Arbeitsschwere, die Arbeitsplatzgestaltung, Detektionsbedingungen von Informationen, Eignung und Bedienbarkeit von Hard- und Software...)
- Neue Arbeitsformen (z. B. Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen, formale Strukturen und Grenzen von Arbeitsverhältnissen, Kontinuität von Erwerbsbiographien...)

Die Auswirkungen der Prävention arbeitsbedingter psychischer Belastung auf:

- betrieblicher Ebene (z. B. Arbeitsschutzkultur, sicherheitsgerechtes Verhalten, Betriebsklima, Arbeitsleistung, Gesundheitsquote....)
- individueller Ebene im Sinne eines betrieblichen Umgangs mit Beanspruchungsfolgen (z. B. Arbeitszufriedenheit, Gesundheit, Beschäftigungsfähigkeit, Stress, psychische Störungen.....)

können Themenfelder des Präventionshandelns der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und der DGUV sein.

## 6. Rolle der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung bei der Prävention psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

Für die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung sind arbeitsbedingte psychische Belastung und Beanspruchung bereits heute in vielfältiger Form Gegenstand ihres

originären präventiven Handelns. Grundlage hierfür ist der in § 14 Abs. 1 SGB VII niedergelegte gesetzliche Auftrag. Negative Folgen arbeitsbedingter psychischer Belastung können sowohl Unfälle als auch Erkrankungen sein. In diesem Kontext unterstützen die Präventionsexperten der gesetzlichen Unfallversicherung die Unternehmer und Versicherten sowie die betrieblichen Interessenvertretungen bei der Erfüllung ihrer Pflichten.

Für die gesetzliche Unfallversicherung ergibt sich eine Vielzahl von Herausforderungen hinsichtlich des Angebotes von betrieblichen Orientierungs- und Unterstützungshilfen sowie der Förderung und Bereitstellung praxisgerechter, qualitätsgesicherter Empfehlungen und Problemlösungen, die eines gemeinsamen Handlungsrahmens bedürfen. Grundlage für die Empfehlungen zur Arbeitsgestaltung bilden dabei gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse.

Im Rahmen der Präventionsanstrengungen der Unfallversicherungsträger nimmt die systematische Integration von Sicherheit und Gesundheit in die Strukturen und Managementprozesse des Unternehmens einen hohen Stellenwert ein. Ziel ist es, einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess als einen Beitrag auch zu einer guten Arbeitskultur zu fördern.

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen hat dabei eine zentrale Bedeutung. Die Erfassung möglicher Gefährdungen am Arbeitsplatz stellt den Ausgangspunkt zu sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen dar. Wenn Gefährdungen ermittelt werden, ist zu beurteilen, welcher Handlungsbedarf besteht. Gefährdungen, die aus psychischer Belastung resultieren, sind, wie alle anderen Gefährdungen, bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen.

Ziel nach Arbeitsschutzgesetz ist die Vermeidung von Unfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren. Die zielführende Maßnahme dazu ist die menschengerechte Gestaltung der Arbeit. Diese ist so zu gestalten, dass Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gewährleistet sind. Bei der Festlegung von Maßnahmen gilt es, die Hierarchie der Maßnahmen zu beachten. Gefahren sind an der Quelle zu bekämpfen. Damit findet das bewährte TOP-Modell, nach dem technische und organisatorische Maßnahmen (Verhältnisprävention) prioritär gegenüber verhaltensbezogenen Maßnahmen (Verhaltensprävention) zu sehen sind, auch im Themenfeld der psychischen Belastung Anwendung.

## 7. Folgerungen für die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung

Der Handlungsauftrag der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung bei der Prävention psychischer Belastung am Arbeitsplatz leitet sich aus ihrem gesetzlichen Auftrag ab und steht im Einklang mit dem im Kapitel 2 benannten Positionspapier und der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie.

Um ihren Auftrag umfassend erfüllen zu können, sind sowohl strukturelle und organisatorische Anpassungen innerhalb der einzelnen Träger der gesetzlichen Unfallversicherung ebenso notwendig wie eine Erweiterung und Präzisierung ihrer Präventionsprodukte. Dabei zeichnen sich die aus den Betrieben an sie herangetragenen Themen und Fragestellungen durch ein inhaltlich sehr breites Spektrum aus. Die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung haben die Aufgabe, die Anfragen fachlich einzuordnen und zu entscheiden, welche Präventionsleistung im Einzelfall angemessen ist.

Die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die DGUV verpflichten sich daher:

1. alle Aufsichtspersonen und das sonstige Fachpersonal der Prävention haben die Aufgabe, die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung am Arbeitsplatz, die Optimierung psychischer Belastung am Arbeits- und Ausbildungsplatz sowie die Möglichkeiten der Ressourcenstärkung von Organisationen und ihrer Beschäftigten in ihr Präventionshandeln einzubeziehen.
2. alle Aufsichtspersonen der UVT sowie das sonstige Fachpersonal der Prävention bezüglich psychischer Belastung am Arbeitsplatz und der Ressourcenstärkung zu qualifizieren, um eine angemessene Beratung und Überwachung zu realisieren. Der Umfang und Inhalte der Qualifizierungen entsprechen dabei dem Fachkonzept, das im Rahmen der GDA Psyche erarbeitet wurde.
3. die Fachabteilungen der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung mit hoher arbeitspsychologischer Kompetenz, gemäß den Vorgaben der Leitlinie der NAK, zu versehen. Diese bilden die in der Leitlinie geforderte zweite Beratungsebene, die Betriebe und Versicherte vertieft zum Thema psychische Belastung und Ressourcenstärkung beraten, zu dem Thema ausbilden sowie bei Bedarf



- Erhebungen und Projekte inhaltlich und methodisch begleiten. Diese Fachabteilungen sind personell angemessen auszustatten.
4. sicherzustellen, dass die Themen psychische Belastung und Ressourcenstärkung angemessen in ihren Qualifizierungsmaßnahmen thematisiert werden. Insbesondere Führungskräfte sind für das Thema zu qualifizieren und zu Veränderungen zu motivieren. Weiterhin sind in allen geeigneten Schulungen Module zum Thema „Prävention psychischer Belastung“ vorzusehen.
  5. sicherzustellen, dass praxisgerechte Regeln, Handlungshilfen und Informationen zu den relevanten Themen der psychischen Belastungen erarbeitet werden und den Mitgliedern und Versicherten zugänglich gemacht werden.
  6. dass alle Sachgebiete und Fachbereiche der DGUV überprüfen, ob in dem von ihnen betreuten Regelwerk Lücken im Hinblick auf die Prävention psychischer Belastung am Arbeitsplatz bestehen und sie dann zeitnah zu schließen.
  7. ungeklärte Aspekte und Zusammenhänge psychischer Belastung und Beanspruchung zu erforschen und hierzu z. B. Mittel im Rahmen ihrer Forschungsförderung bereitzustellen.
  8. gemeinsam mit den Ländern und dem BMAS sicherzustellen, dass es auch langfristig zu psychischer Belastung am Arbeitsplatz eine qualitativ hochwertige Beratung der Betriebe durch betriebliche und überbetriebliche Experten gibt.
  9. die Zusammenarbeit mit gesetzlicher Kranken- und Rentenversicherung auf dem Gebiet der Prävention arbeitsbedingter psychischer Belastung zu intensivieren.
  10. die Zusammenarbeit zwischen der Prävention und der Rehabilitation sowie Entschädigung innerhalb der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung bei geeigneten Themen zu intensivieren – insbesondere beim Thema „Traumatisierung“ (z. B. auf Grund arbeitsbezogener Gewalteinwirkung), das auf der Grenze der Zuständigkeit beider Bereiche liegt.

## 8. Quellen

- Positionspapier der Selbstverwaltung der DGUV „Prävention lohnt sich“
- Feinkonzept des GDA-Arbeitsprogramms „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen“ (GDA-Psyche)
- Gemeinsame Erklärung „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ (BMAS, BDA und DGB, 2013)
- Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz (NAK, 2012)
- DIN EN ISO 100 75 „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung“ (Beuth Verlag, 2000)
- Artikel 8 des Bundesunfallkassen-Neuordnungsgesetzes (BUK-NOG)