

„Kein Stress“ mit der **Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung**



Illustrationen: Birte Cordes / www.gda-psyche.de

**Delegiertenversammlung
Gesamtausschuss Baden**
Kirche und Diakonie auf Landesebene

Bad Herrenalb, 04. Juni 2025

Oliver Siegrist

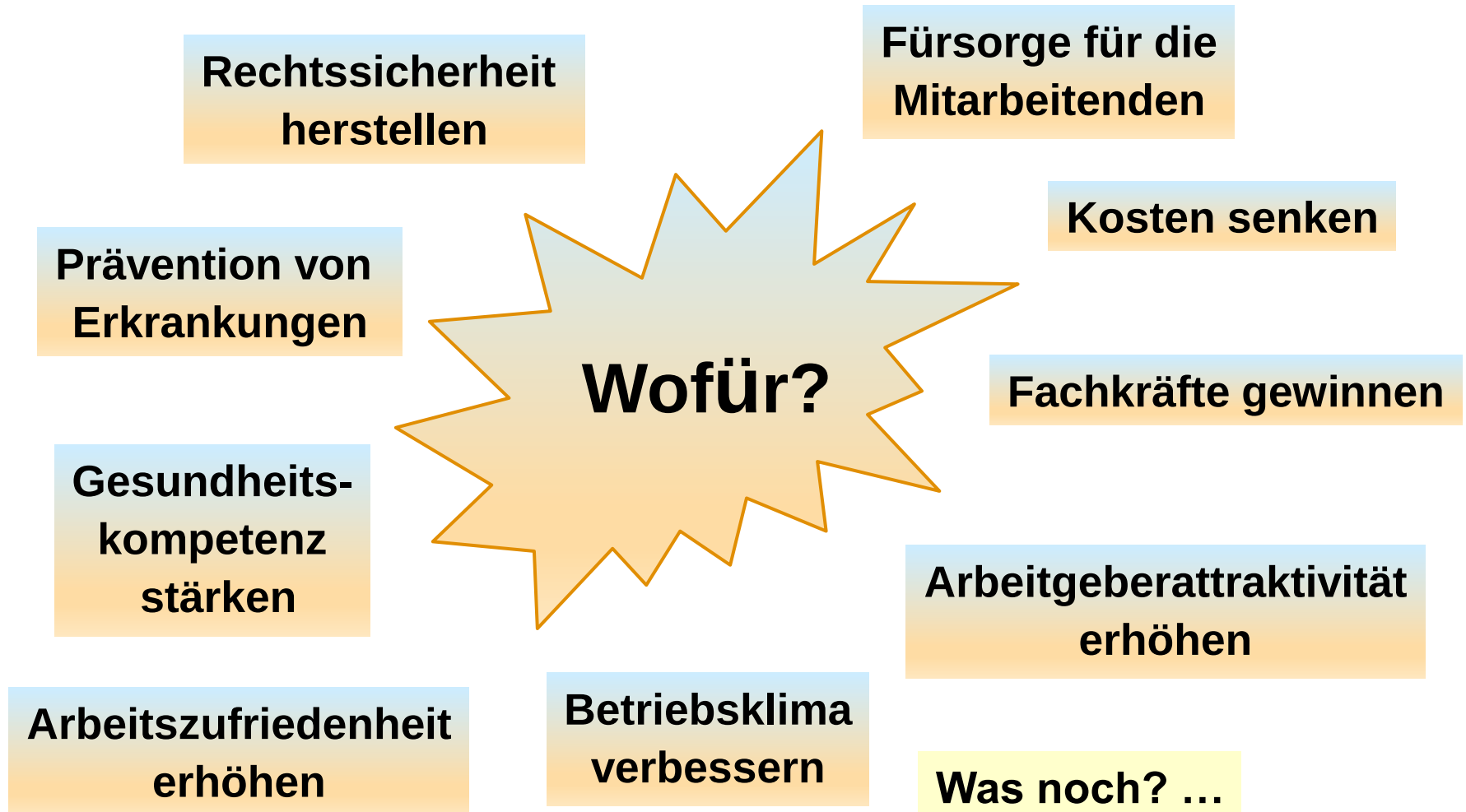
Referent Organisationsberatung Region Süd

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

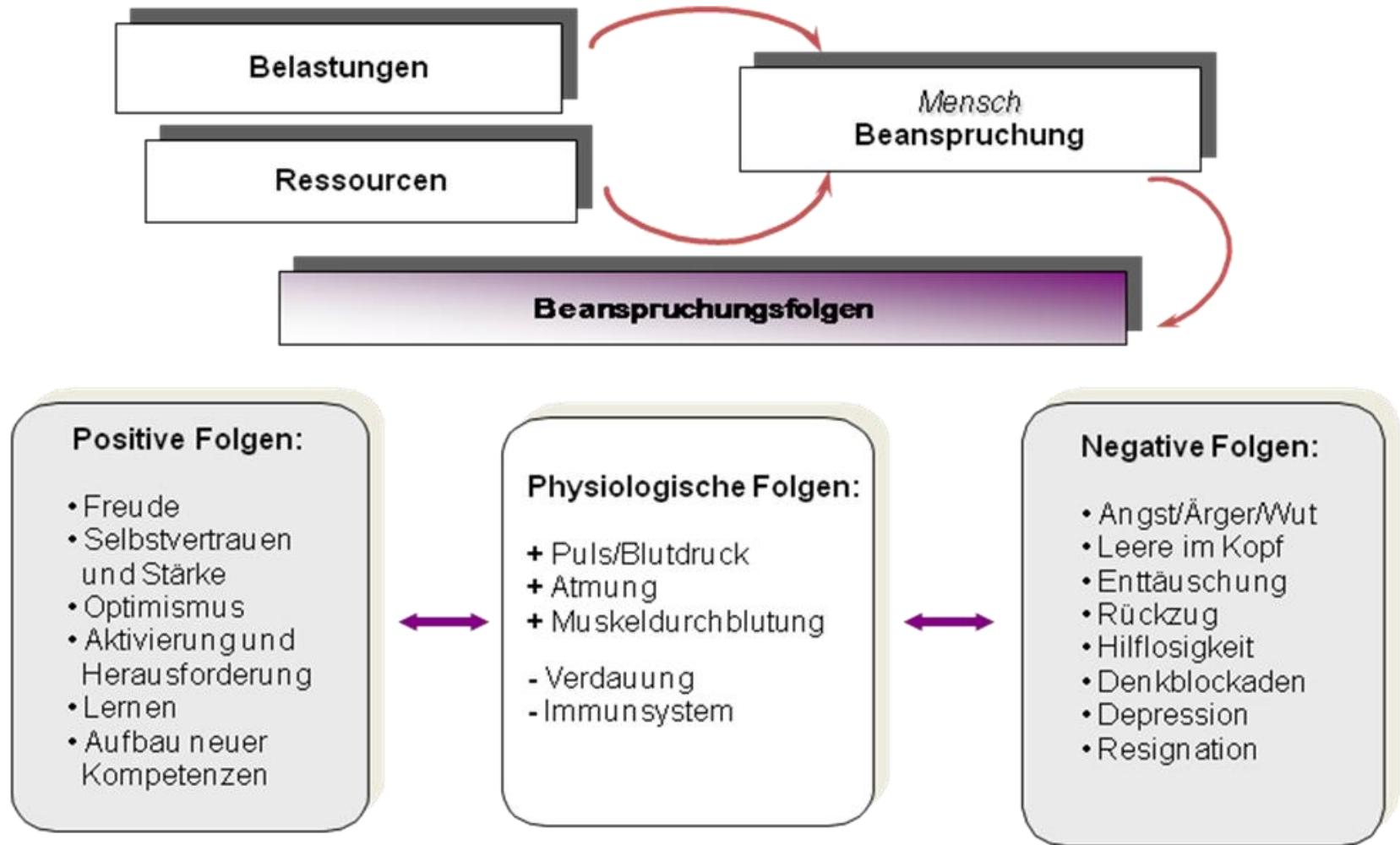
Gesamtbereich Präventionsdienste Hauptverwaltung

Zentralbereich Organisationsberatung für Sicherheit und Gesundheit

Welche Themen erfüllt die Gefährdungsbeurteilung „Psyche“ für Ihr Unternehmen?



Belastungs-Beanspruchungs-Modell



Psychische Belastung*

- alle äußeren Einflüsse
- neutral

Individuelle Leistungsvoraussetzungen und Erfahrungen

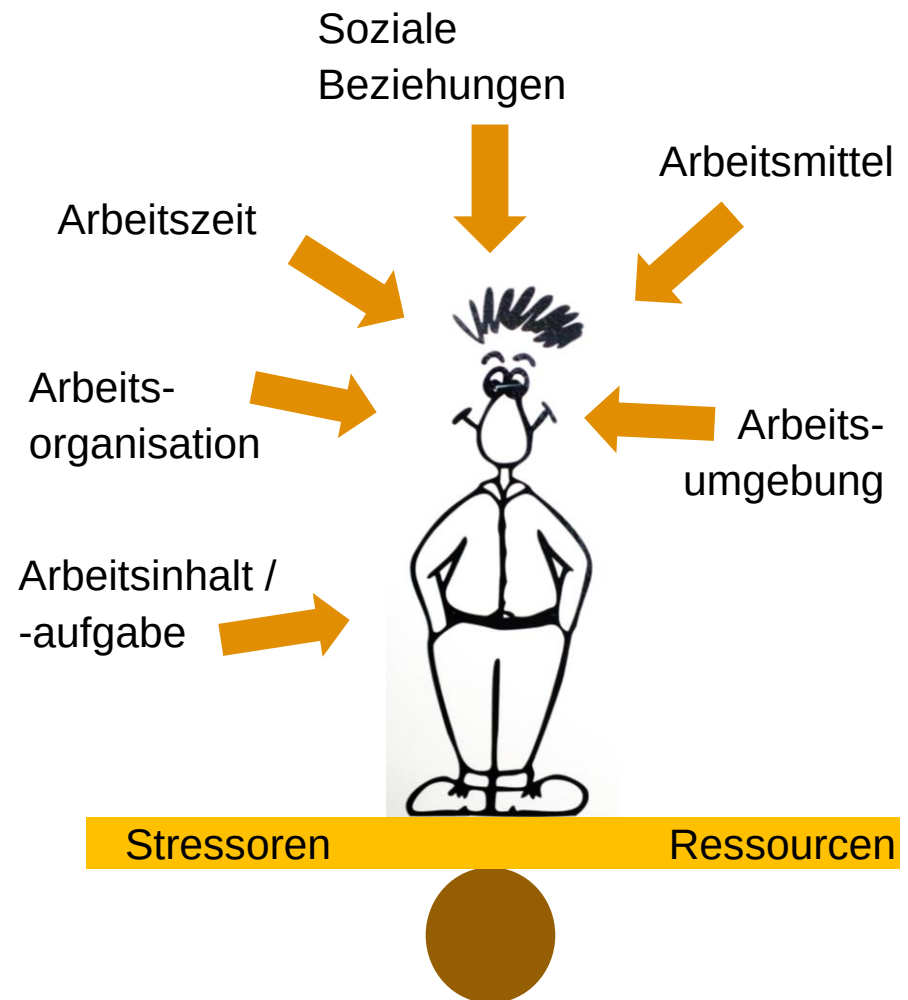
- Bewertung
- Bewältigung

Psychische Beanspruchung*

- unmittelbare Auswirkung innerhalb einer Person
- individuell verschieden
- **Anregung** - **Beeinträchtigung**

Beanspruchungsfolgen*

- Auswirkungen dauerhafter psychischer Beanspruchung
- **Gesundheit** - **Krankheit**



* nach DIN ISO 10075-1

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG):

§ 3 ArbSchG „Grundpflichten des Arbeitgebers“

- Maßnahmen zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten

§ 4 ArbSchG „Allgemeine Grundsätze“

- Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie **die physische und die psychische Gesundheit** möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird.

§ 5 ArbSchG „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“

- Gestaltung und Einrichtung der Arbeitsstätte / des Arbeitsplatzes,
- physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
- Gestaltung, Auswahl und Einsatz von Arbeitsmitteln (Arbeitsstoffe, Maschinen, Geräte...)
- Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit
- unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,
- **psychische Belastungen bei der Arbeit.**

Pflichten im Arbeitsschutz

Unternehmerpflichten:

- §§ 2 - 14 DGUV Vorschrift 1 (Grundsätze der Prävention)
 - ✓ Gefährdungsbeurteilung, Pflichtenübertragung, Unterweisung der Versicherten sowie Befähigung der Beschäftigten für Tätigkeiten
- §§ 3 - 7, 12 ArbSchG
 - ✓ § 3 „Maßnahmen zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten“
 - ✓ § 4 „Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermeiden bzw. verbleibende Gefährdung möglichst gering halten“

Pflichten der Mitarbeitenden:

- §§ 15, 16 ArbSchG
- §§ 15 - 18, 30 DGUV Vorschrift 1
 - ✓ Weisungen des Arbeitgebers befolgen
 - ✓ Persönliche Schutzausrüstung benutzen
 - ✓ Arbeitsmittel bestimmungsgemäß verwenden
 - ✓ Mängel beseitigen oder melden
 - ✓ Maßnahmen zum Arbeitsschutz unterstützen



Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

§ 618: Pflicht zu Schutzmaßnahmen

Arbeitgeber müssen für ein Arbeitsumfeld sorgen, das frei von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung ist und die psychische Gesundheit der Mitarbeitende schützt.

Gefährdungsbeurteilung – darum geht es

Die Gefährdungsbeurteilung ...

- ist eine systematische Ermittlung und Bewertung relevanter Gefährdungen der Beschäftigten
- hat das Ziel, Maßnahmen zur Beseitigung von Gefährdungen abzuleiten.

Eingeschätzt werden sollte ...

- welche Gefährdungen auftreten können,
- welche Personen(gruppen) von den Gefährdungen betroffen sind,
- ob die Bedingungen am Arbeitsplatz akzeptabel sind, insbesondere ob sie den Vorschriften und Regeln, den arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen, dem Stand der Technik sowie den Leistungsvoraussetzungen der Beschäftigten entsprechen,
- wie dringlich und welcher Art die erforderlichen Maßnahmen sind,
- ob Verbesserungen möglich sind.

Wichtig:

Belastung analysieren und nicht Beanspruchung!

1. Nur so findet man Ansatzpunkte für die Arbeitsgestaltung.
2. Es steht so im Gesetz.
3. Das macht man bei allen anderen Gefährdungsfaktoren auch so.
4. Es geht nicht darum, die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu beurteilen!

Was ist überhaupt psychische Gesundheit?

**Die Weltgesundheitsorganisation definiert
„psychische Gesundheit“ als einen ...**

„Zustand des Wohlbefindens, in dem der Einzelne seine Fähigkeiten ausschöpfen, die normalen Lebensbelastungen bewältigen, produktiv und fruchtbar arbeiten kann und imstande ist, etwas zu seiner Gemeinschaft beizutragen.“

Zitiert nach: Public Health Forum 22, Heft 82 (2014)

Wie kann man psychische Belastungen messen?

Psychische Belastungen lassen sich „messen“ durch...

- Auswertung von betrieblichen Daten (AU, Fluktuation,...)
 - Checklisten (z.B. Selbsteinschätzung „Gewalt und Aggression“, Fragebogen Aggressives Verhalten,...)
 - Personalbefragungen (Betriebsbarometer, Psychische Belastung und Beanspruchung,...)
 - Beobachtungs-/ Gruppeninterviews (Arbeitssituationsanalyse,...)
 - Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung
- siehe z.B. Toolbox der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) „Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen“

Begriffsklärung

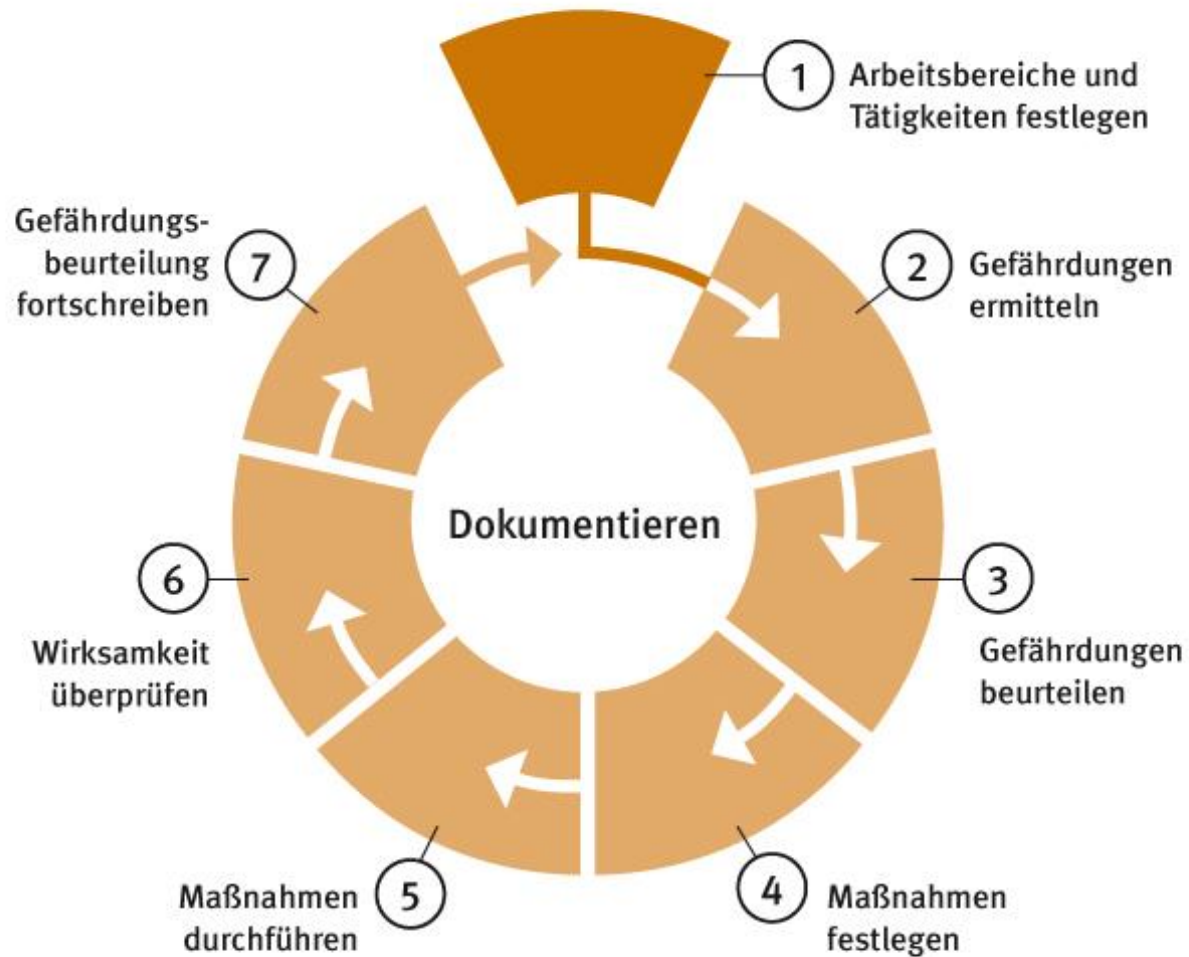


Gefährdung bezeichnet die Möglichkeit eines Schadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an deren Ausmaß oder Eintrittswahrscheinlichkeit.

Psychische Gefährdung ist ein Gefährdungsfaktor unter anderen!
Verschiedene Gefährdungsfaktoren können einander verstärken.

Die **Gefährdungsbeurteilung** ist die systematische Ermittlung und Bewertung relevanter Gefährdungen der Beschäftigten mit dem Ziel, die erforderlichen Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit der Arbeit festzulegen.

Gefährdungsbeurteilung



Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

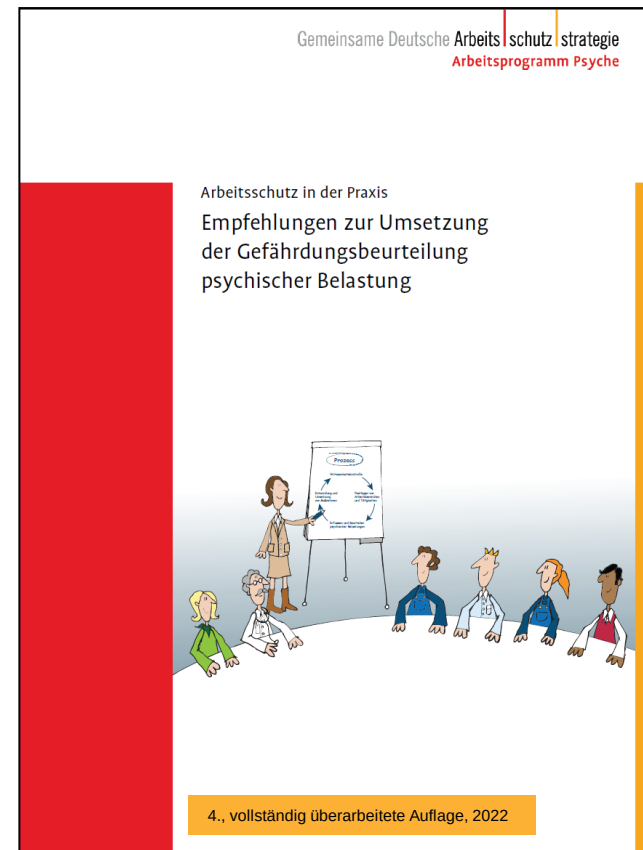
Empfehlung zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Was sollte bewertet werden?

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

Welche Verfahren gibt es?

- Mitarbeiterbefragung
- Beobachtungsinterview
- Analyseworkshop



www.gda-psyche.de

Selbsteinschätzung „Gewalt und Aggression“

Nr.	Fragestellung	ja	nein	in Bearbeitung	aktueller Stand
1.	Unsere Organisation besitzt ein schriftliches Konzept (oder ein Strategiepapier, eine Leitlinie, eine Dienstvereinbarung ...) zum professionellen Umgang mit Gewalt und Aggression.	☐	☐	☐	
2.	Dieses Konzept ist handlungsleitend im betrieblichen Alltag.	☐	☐	☐	
3.	Bei uns wird ein offener, sachlicher, konstruktiver Umgang mit dem Thema „Gewalt und Aggression“ gepflegt.	☐	☐	☐	
4.	In unserem Gewaltkonzept berücksichtigen wir alle Facetten von Gewaltereignissen. Dazu zählen neben körperlicher, verbaler und non-verbaler Gewalt auch andere Gewaltarten wie z. B. sexuell, rassistisch oder religiös motivierte Gewaltereignisse.	☐	☐	☐	
5.	Unsere Führungskräfte nehmen ihre Aufgaben beim Thema „Gewalt und Aggression“ wahr.	☐	☐	☐	
6.	Bei dem Thema „Gewalt und Aggression“ nehmen wir die Perspektive der Angestellten ein und ernst.	☐	☐	☐	
7.	Bei dem Thema „Gewalt und Aggression“ berücksichtigen wir auch die Perspektive der Kunden und Kundinnen, Bewohner und Bewohnerinnen, Patienten und Patientinnen oder der Kinder und Jugendlichen aus der jeweiligen Einrichtung.	☐	☐	☐	
8.	Gefährdungen durch Gewaltereignisse und aggressives Verhalten werden in der Gefährdungsbeurteilung aufgegriffen.	☐	☐	☐	
9.	Neben den Gefährdungen durch Personen werden in der Gefährdungsbeurteilung auch baulich-technische und organisatorische Rahmenbedingungen, die Gewaltereignisse begünstigen können, betrachtet.	☐	☐	☐	

Nr.	Fragestellung	ja	nein	in Bearbeitung	aktueller Stand
10.	Die Wirksamkeit der im Konzept und in der Gefährdungsbeurteilung vereinbarten Maßnahmen wird regelmäßig überprüft (z. B. im ASA).	☐	☐	☐	
11.	Gewaltübergriffe und aggressive Vorfälle werden in unserer Organisation fortlaufend dokumentiert (z. B. als Unfallanzeigen, im Verbandbuch, als Aktennotizen).	☐	☐	☐	
12.	Es wird eine regelmäßige Auswertung der dokumentierten Gewaltübergriffe vorgenommen (z. B. nach Anzahl der Vorfälle pro Bereich, nach Berufserfahrung und Geschlecht der betroffenen Personen).	☐	☐	☐	
13.	Aus der regelmäßigen Auswertung der dokumentierten Gewaltübergriffe werden handlungsleitende Schlussfolgerungen gezogen (z. B. Überarbeitung der betrieblichen Notfallpläne, Schulung von Führungskräften).	☐	☐	☐	
14.	Es werden regelmäßig Unterweisungen zum Thema „Gewalt und Aggression“ durchgeführt.	☐	☐	☐	
15.	Unsere Organisation bietet regelmäßig spezifische Trainings zu gewaltvermeidendem Verhalten für die Angestellten an (z. B. Deeskalationstraining).	☐	☐	☐	
16.	Es liegt ein betrieblicher Notfallplan (Aushang) für Gewaltvorfälle vor.	☐	☐	☐	
17.	Es gibt ein Betreuungskonzept für Angestellte, die einem Gewaltereignis ausgesetzt waren.	☐	☐	☐	
18.	Wir sind über die Leistungen der BGW nach Gewaltereignissen informiert (z. B. probatorische Sitzungen).	☐	☐	☐	

Weitere Informationen und Kontakt

Besuchen Sie unsere Website zu diesem Thema unter www.bgw-online.de/deeskalation

Selbsteinschätzung „Kollegiale Erstbetreuung“

Rahmenbedingungen für die kollegiale Erstbetreuung	ja	nein	Anmerkungen
1. Ein betriebliches Konzept zur Einbindung der (künftigen) kollegialen Erstbetreuer und Erstbetreuerinnen ist vorhanden. Es ist mit den beteiligten Akteurinnen und Akteuren abgestimmt und im Betrieb in Kraft gesetzt. In diesem Konzept sind die Ziele und Maßnahmen beschrieben – insbesondere zu den folgenden Themen:	☐	☐	
a. Einsatzkonzept für die Erstbetreuung:			
I. Anzahl der Erstbetreuerinnen bzw. -betreuer: Entsprechend der Unternehmensgröße und der Arbeitszeiten ist gewährleistet, dass eine kollegiale Erstbetreuerin bzw. ein kollegialer Erstbetreuer einsatzbereit ist, z. B. während jeder Schicht	☐	☐	
II. Es ist sichergestellt, dass die Erstbetreuung ereignisnah erbracht werden kann – innerhalb der ersten 48 Stunden nach dem Ereignis	☐	☐	
b. Erstmalige und regelmäßige Information und Unterweisung der Beschäftigten: Wer sind die kollegialen Erstbetreuerinnen und -betreuer? Wie werden diese über einen möglichen Einsatz informiert? etc.	☐	☐	
c. Innerbetriebliche Organisation, z. B. Budget, Verantwortlichkeiten und Befugnisse für die Koordination von Nachsorgemaßnahmen, Ausstattung der Erstbetreuerinnen und -betreuer	☐	☐	
d. Aktualisierter Notfallplan: Meldewege und Rettungskette – inkl. der baulichen und technischen Vorkehrungen	☐	☐	
e. Psychohygiene der Betreuerinnen und Betreuer, z. B. Supervision, Psychosoziale Betreuung	☐	☐	
f. Regelmäßige Nachschulung der Erstbetreuerinnen und -betreuer	☐	☐	
g. Unterstützung bei Wiederaufnahme der Tätigkeit	☐	☐	
h. Kooperation mit Einrichtungen, in denen Betroffene weitergehend betreut werden können (z. B. Beratungsstellen, Kliniken)	☐	☐	

Rahmenbedingungen für die kollegiale Erstbetreuung	ja	nein	Anmerkungen
2. Anlässe für die kollegiale Erstbetreuung werden fortlaufend dokumentiert, z. B. als Unfallanzeigen, im Verbandbuch, Aktennotizen, Managementreview etc. und regelmäßig ausgewertet	☐	☐	
3. In der Gefährdungsbeurteilung werden Gewalt- und potenziell traumatisierende Ereignisse regelmäßig ermittelt, beurteilt und geeignete Maßnahmen abgeleitet. Besondere Gefährdungslagen und -bereiche ergeben sich hieraus	☐	☐	
a. Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen wird regelmäßig evaluiert – z. B. im Arbeitsschutzausschuss	☐	☐	
b. Verbesserungsmaßnahmen in Bezug auf den Umgang mit Gewalt- und potenziell traumatisierenden Ereignissen werden durchgeführt	☐	☐	

Qualifizierung von kollegialen Erstbetreuerinnen und -betreuern

Informationen zur Qualifizierung von kollegialen Erstbetreuerinnen und -betreuern und zur möglichen Förderung durch die BGW erhalten Sie unter www.bgw-online.de/erstbetreuung

Mögliche Unterstützende

Unternehmensleitung

Betriebsarzt oder
Arbeitsmedizinerin

Führungskräfte

Fachkraft für
Arbeitssicherheit

Mitarbeitende

Gewerkschaft

Qualitätsbeauftragte

Berufsgenossenschaft

Personalverantwortliche Weitere Sozialversicherungen
(Kranken- und Rentenversicherung)



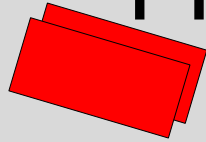
Illustrationen: Birte Cordes / GDA Psyche, www.gda-psyche.de

1. Wählen Sie einen konkreten Stressor / eine Ressource aus!
2. Wie könnte man diese vermeiden / stärken?

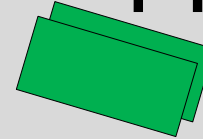
15min

betriebliche
FaktorenBedingungsbezogene
Stressoren

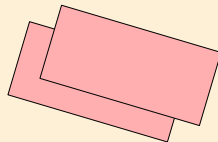
Gruppe 1

Bedingungsbezogene
Ressourcen

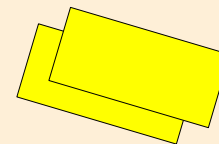
Gruppe 2

außerbetriebliche
persönliche
FaktorenPersonenbezogene
Risikofaktoren

Gruppe 3

Personenbezogene
Ressourcen

Gruppe 4



Handlungsfelder

betriebliche Faktoren

Bedingungsbezogene Stressoren

- hohes Arbeitspensum
- ungeeignete Arbeitsmittel
- fehlende Wertschätzung
- geringer Handlungsspielraum
- Konfrontation mit Leiden und Tod
- ...

Bedingungsbezogene Ressourcen

- gutes Arbeitsklima
- als sinnhaft erlebte Tätigkeit
- empfundene Wertschätzung
- gute Arbeitsorganisation
- verlässliche Dienstplangestaltung
- ...

außerbetriebliche persönliche Faktoren

Personenbezogene Risikofaktoren

- fehlendes Fachwissen
- Krankheit
- Überschuldung
- Beziehungskrisen
- geringes Selbstwertgefühl
- ...

Personenbezogene Ressourcen

- intakte familiäre Strukturen
- Freundeskreis
- Fitness
- Fachwissen
- Freizeitausgleich, Hobbys
- ...

Weitere BGW-Angebote:

- ✓ Seminar: Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung kompetent meistern – Rolle und Aufgabe der Führungskraft (PSY)
- ✓ **Seminar: Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung als betriebliche Interessenvertretung professionell begleiten (GFBI)**
- ✓ Online-Kurs: Psychische Belastungen bei der Arbeit
- ✓ Qualifizierung zur betriebsinternen Moderation von Workshops zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung
- ✓ eLearning-Tool: Förderung psychischer Gesundheit als Führungsaufgabe (INQA): https://login.inqa.de/fileadmin/eLearning-Tools/eLearning-Tool_Fuehrungskraefte/
- ✓ #15 BGW-Podcast "Herzschlag - Für ein gesundes Berufsleben": Akkus aufladen, Selbstfürsorge, Resilienz
- ✓ #106 BGW-Podcast "Herzschlag - Für ein gesundes Berufsleben": Positive Psychologie: Wie gehe ich zufriedener durchs Leben?

Danke für Ihre wertvolle Zeit...

