

Stress unter der Lupe

Berücksichtigung psychischer Belastung
in der Gefährdungsbeurteilung

19.11.2025

Björn Wegner



Arbeitsschutzgesetz

Gesetzliche Verankerung der Gesundheit

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

§ 4 Nr. 1

„6. Psychische Belastungen bei der Arbeit“

Ergänzung des Abs. 3, § 5

Worum geht es?

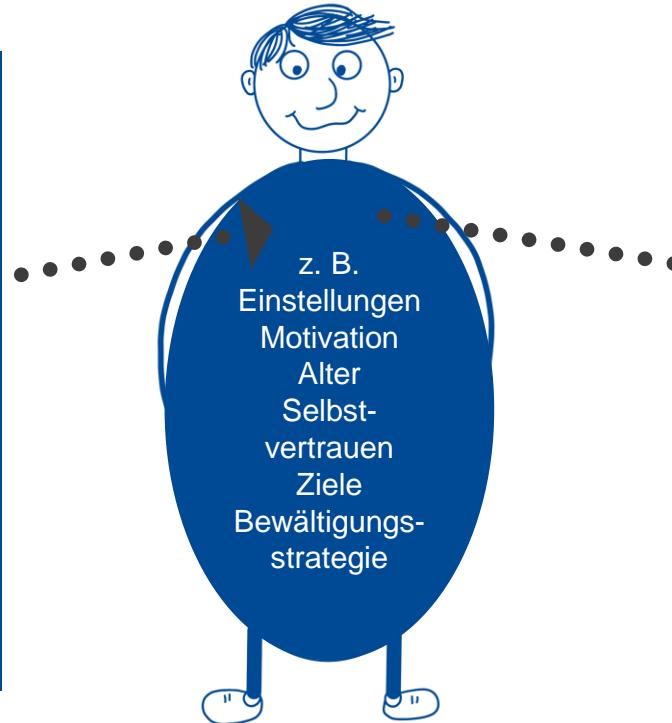


Belastung und Beanspruchung(-sfolgen)

Neutrale Belastung

Arbeitstätigkeit
Arbeitsorganisation
soziales Umfeld

z. B.
Einzel-/Gruppenbüro
PC-Programme
Teamarbeit

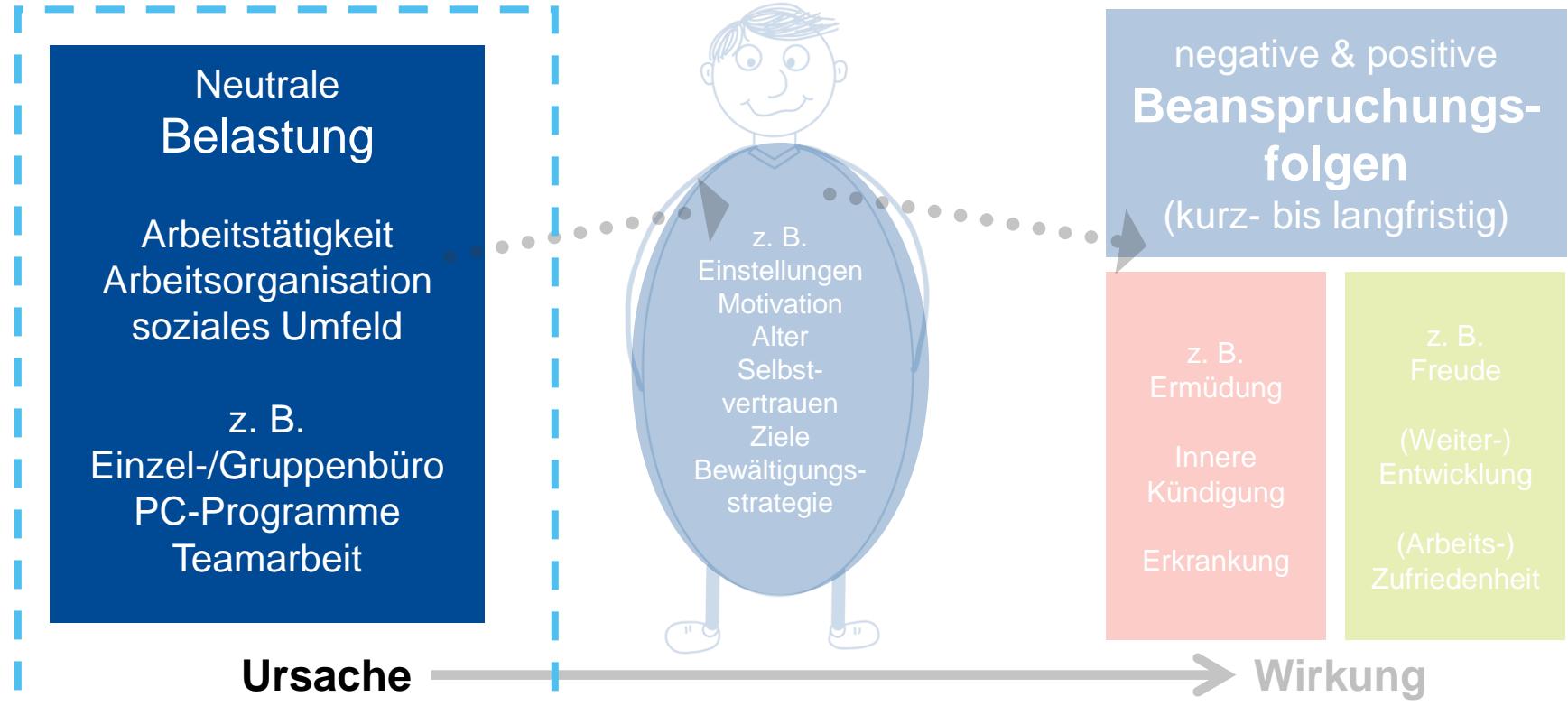


negative & positive
Beanspruchungs-folgen
(kurz- bis langfristig)

z. B.
Ermüdung
Innere
Kündigung
Erkrankung

z. B.
Freude
(Weiter-)
Entwicklung
(Arbeits-)
Zufriedenheit

Belastung und Beanspruchung(-sfolgen)



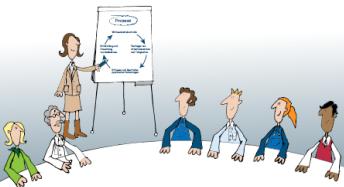
Gestaltungsziele nach GDA



Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie
Arbeitsprogramm Psyche

Arbeitsschutz in der Praxis
Berücksichtigung psychischer Belastung
in der Gefährdungsbeurteilung
Empfehlungen zur Umsetzung in der
betrieblichen Praxis



4., vollständig überarbeitete Auflage

Berücksichtigung psychischer Belastung in
der Gefährdungsbeurteilung - BMAS GDA
Psyche (gda-psyche.de)

Quelle: GDA

Gestaltungsziele – Empfehlungen für die Inhalte

Arbeitsaufgabe

Arbeitsorganisation

Arbeitszeit

Soziale Beziehungen

Arbeitsmittel

Arbeitsumgebung



Quelle: [gda-psyche.de](http://www.gda-psyche.de), Birte Cordes

Gewusst wie



Die Gefährdungsbeurteilung im Überblick



Die wesentlichen Prozessschritte sind:

1. Planung
2. Analyse
3. Maßnahmen(ableitung)

Erfassungsverfahren (DIN Norm ISO 10075)

Stufe 3

Orientierende Analyse

Ergebnisse

Überblick, Kennzeichnung von Schwerpunkten, Grobergebnis

Methoden

z.B. Prüf-; Checklisten (zweistufige Antwortmöglichkeiten)

Umsetzung

...mit unterstützenden Materialien (z.B. durch Sifa, Betriebsärztinnen, -ärzte)

Stufe 2

Vertiefende Analyse (Screening)

Ergebnisse

Diagnose von Schwachstellen

Methoden

z.B. schriftliche Befragung (mehrstufig); (Gesundheits-)Zirkel

Umsetzung

...mit entsprechender Schulung & Begleitung von Experten/Expertinnen

Stufe 1

Feinanalyse

Ergebnisse

Differenzierte Aussagen zur Arbeitsgestaltung, Tätigkeiten-Vergleich

Methoden

z.B. Arbeitsplatzanalysen (Beobachtungen plus Interviews)

Umsetzung

... durch psychologische Expertinnen/Experten

Die 22 Fragen

- Bilden die Gestaltungsziele nach Empfehlung der GDA ab
- 13 Betriebe aus den Bereichen Bund und Bahn haben sich beteiligt
- Diagnostische Güte der „Items“ wurde anhand der Daten aus den Piloterhebungen geprüft
- Fragen unterteilen sich in 3 Gefährdungspotentiale mit 3 verschiedenen Grenzwerten

22 Fragen für sichere und gesunde Arbeitsgestaltung sortiert nach Gefährdungspotential

Belastungsfaktoren mit dem höchsten Gefährdungspotential (30% Grenze)	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu
Das Miteinander mit meinen Kolleginnen und Kollegen ist von gegenseitiger Wertschätzung und Respekt geprägt.		
Bei Bedarf werde ich von meiner Führungskraft unterstützt.		
Ich habe ausreichend Möglichkeiten zum fachlichen Austausch mit Kolleginnen und Kollegen.		
Mit meiner Führungskraft besteht ein wertschätzendes und respektvolles Miteinander.		
Ich erhalte von meinen Kolleginnen und Kollegen soziale Unterstützung, wenn ich sie brauche.		
Ich bin angemessen informiert, um meine Arbeitsaufgaben zu erledigen.		
Ich erhalte von meiner Führungskraft Anerkennung für meine Arbeit.		
Belastungsfaktoren mit hohem Gefährdungspotential (40% Grenze)	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu
Ich kann ohne häufige Störungen/Unterbrechungen arbeiten.		
Ich kann meine Pausen so gestalten, dass ich von der Arbeit abschalten kann.		
Ich werde bei meiner Arbeit häufig mit negativen Emotionen anderer Personen konfrontiert.		
Meine Arbeitsmenge und die dafür zur Verfügung stehende Zeit stehen in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander.		
Die Aufgaben und Zuständigkeiten in meinem Arbeitsbereich sind klar geregelt.		
Ich verfüge über die notwendigen Qualifikationen, die ich für meine Arbeit brauche.		
Die Umgebungsbedingungen bei meiner Arbeit (z. B. Lautstärke, Temperatur, Beleuchtung) sind für mich passend.		
Meine Arbeitsaufgaben sind abwechslungsreich.		
Mein Arbeitsplatz ist so eingerichtet, dass ich gut ergonomisch arbeiten kann.		

MOLA

**Menschen. Organisationskultur.
Leistung. Arbeitsgestaltung.**

- Insgesamt 122 Fragen
- Baukastenprinzip: es können Skalen abgewählt werden
- 5-stufiges Antwortformat (von „trifft völlig zu“ bis „trifft gar nicht zu“)
- Empfohlener Befragungszeitraum: 3 bis 4 Wochen
- Ausfüllzeit (für alle 122 Fragen) ca. 25 bis 30 Minuten
- Freie Verfügbarkeit des Fragebogens für alle interessierten Nutzer*innen

Der MOLA Fragebogen im Detail

Fragebogenteil 1:
Bereich Arbeitsgestaltung
[68 Items]

- Arbeitsinhalt und Arbeitsaufgabe
- Arbeitsorganisation
- Soziale Beziehungen
- Arbeitsumgebung
- Neue Arbeitsformen

Fragebogenteil 2:
Bereich Organisationskultur
[25 Items]

- Umgang mit Veränderung
- Wissensmanagement
- Fehlerkultur
- Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben
- Diversität
- Vertrauen in Leitung
- Sicherheit und Gesundheit
- Beteiligung
- Wertschätzung

Fragebogenteil 3:
Bereich Individuelle Leistungsvoraussetzungen
[16 Items]

- Arbeitsplanungsfähigkeit
- Selbstwirksamkeit
- Veränderungsbereitschaft und Verantwortungsübernahme
- Emotionskontrolle
- Erholungsfähigkeit

Fragebogenteil 4:
Bereich Zufriedenheit und Gesundheit
[13 Items]

- Zufriedenheit
- Körperliches und geistiges Wohlbefinden
- Soziales Wohlbefinden



Björn Wegner

Referatsleitung Psychologie
und Gesundheitsmanagement

bjoern.wegner@uv-bund-bahn.de

Telefon: 04421 407-1425

Vielen Dank für

Ihre Aufmerksamkeit.