

Kompakt-Info  
zum Einstieg

Psychische Belastung erfassen, gesunde Arbeit gestalten

# Das PegA Programm



## Psychische Belastung in der Gefährdungsbeurteilung

So schaffen Sie gesunde  
und sichere Arbeitsbedingungen





# Impressum:

## Herausgeber:

**BGHW** – Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik

Direktion Mannheim, 68145 Mannheim

Eine Publikation in Kooperation mit der Initiative Neue Qualität der Arbeit.

---

## Projektpartner:



Gesellschaft für Gute Arbeit mbH,  
Mietenkamer Straße 156, 83224 Grassau

*Wir sind dabei!*



Technische Universität Dresden, Fakultät Psychologie,  
Arbeitsgruppe „Wissen-Denken-Handeln“, 01062 Dresden

---

## Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



Bundesanstalt für Arbeitsschutz  
und Arbeitsmedizin

aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

[www.ZusammenWachsen-  
ArbeitGestalten.de](http://www.ZusammenWachsen-ArbeitGestalten.de)  
DAS DEMOGRAFIE- UND TARIFPROJEKT

---

## Mit Unterstützung von:



© 2019 BGHW Mannheim, TU Dresden, GfGA München

Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Die Urheber sind an einer Verbreitung der Werksinhalte interessiert.

Auch gewerblich tätige Dienstleister im Präventionsfeld „Sicherheit und Gesundheit“ sind zur Nutzung berechtigt, sie sind jedoch verpflichtet, die fremde Urheberschaft an dem Werk deutlich kenntlich zu machen. Eine Weitergabe des Werks und seiner Teile gegen Entgelt ist nicht gestattet.

Änderungen des Werks sind ohne ausdrückliche Einwilligung der Urheber nicht zulässig. Verstöße gegen das Urheberrecht können unter anderem straf-/schadenersatzrechtliche Folgen haben.

Bildnachweis: BGHW, Umschlag: iko-Shutterstock, Daniel M Ernst-Shutterstock, wavebreakmedia-Shutterstock (zusammengefügt)

---

## Was ist PegA?

PegA („Psychische Belastung erfassen, gesunde Arbeit gestalten“) unterstützt Sie von Anfang bis Ende dabei, die psychische Belastung strukturiert und vollständig in Ihrer Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen. Das PegA-Programm umfasst neben einem Ordner inklusive drei Instrumenten auch verschiedene Praxishilfen für die Planung, Kommunikation und Auswertung in Ihrem Betrieb.

## Sie sind verantwortlich!

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet Arbeitgeber, eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen vorzunehmen und auf diese Weise zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind (§ 3 Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG). Neben Gefährdungen beispielsweise durch physikalische und chemische Einwirkungen ist auch die psychische Belastung zu berücksichtigen (§ 5 ArbSchG). Ziel ist es, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu erhalten beziehungsweise zu verbessern.

Mit psychischer Belastung ist die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse gemeint, die von außen auf den Menschen zukommen und diesen psychisch beeinflussen (DIN EN ISO 10075). Dabei sagt der Begriff „Belastung“ noch nichts darüber aus, ob diese Einflüsse, wie zum Beispiel die Arbeitsbedingungen, gut oder schlecht sind.



Konkret werden folgende Aspekte unter die Lupe genommen:

Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe	Arbeitsorganisation	Soziale Beziehungen	Arbeitsumgebung
<ul style="list-style-type: none"><li>• Vollständigkeit der Tätigkeit</li><li>• Handlungsspielraum</li><li>• Variabilität (Abwechslungsreichtum)</li><li>• Information und Informationsangebot</li><li>• Verantwortung</li><li>• Qualifikation</li><li>• Emotionale Inanspruchnahme</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Arbeitszeit</li><li>• Arbeitsablauf</li><li>• Kommunikation und Kooperation</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kolleginnen und Kollegen</li><li>• Vorgesetzte</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Physikalische und chemische Faktoren</li><li>• Physische Faktoren</li><li>• Arbeitsplatz- und Informationsgestaltung</li><li>• Arbeitsmittel</li></ul>

Die Arbeitsaufgabe, die Abläufe in Ihrem Unternehmen, das Miteinander, aber auch die Arbeitsumgebung mit bekannten Themen, wie beispielsweise Lärm und Ergonomie, wirken nicht nur körperlich, sondern auch psychisch auf Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein. Sie kennen das selbst: Dinge wie doppelte Arbeit wegen unklarer Absprachen, Streitigkeiten im Team oder zu wenig Bewegungsfreiheit am Arbeitsplatz „nerven“. Und das kann auf Dauer krank machen. Auf der anderen Seite können gut gestaltete Arbeitsbedingungen und abwechslungsreiche, interessante Arbeitsinhalte positive Auswirkungen haben: Man fühlt sich angemessen herausgefordert und ist zufrieden und motiviert. Diese individuellen – positiven oder negativen – Auswirkungen der psychischen Belastung bezeichnet man als psychische Beanspruchung (DIN EN ISO 10075).

Mithilfe der Gefährdungsbeurteilung lassen sich in Ihrem Unternehmen Arbeitsbedingungen erkennen, die gesundheitsförderlich oder aber auf Dauer gesundheitsgefährdend sind. Und zwar mit Blick auf die unterschiedlichen Tätigkeiten und nicht auf einzelne Beschäftigte! Bei der Beurteilung der psychischen Belastung geht es demnach nicht darum, wie sich einzelne Beschäftigte an ihrem Arbeitsplatz fühlen, sondern wie die Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten gestaltet sind.

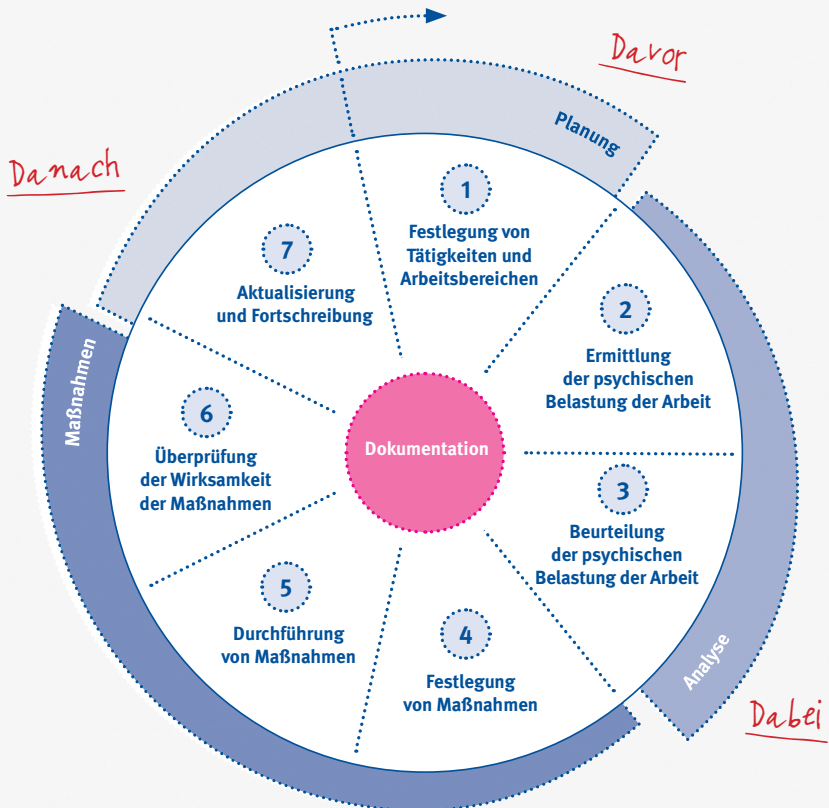


## Es lohnt sich!

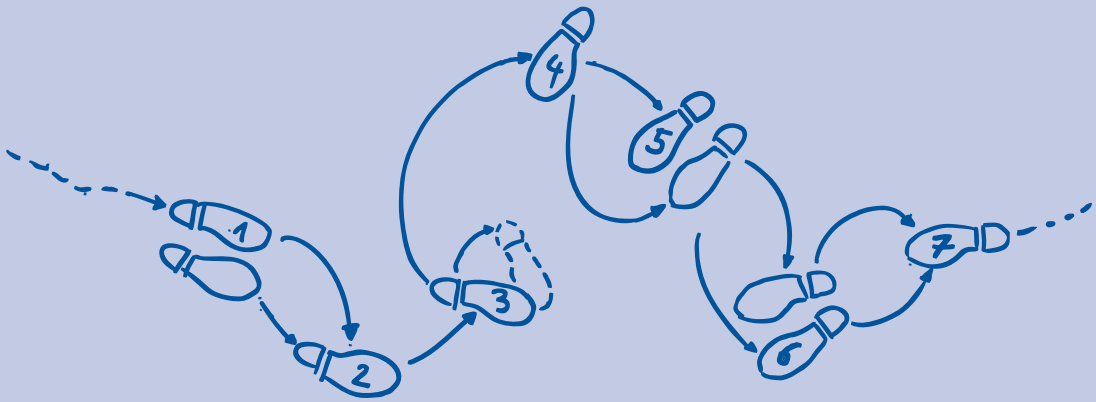
Eine systematische Gefährdungsbeurteilung für den Teilaspekt psychische Belastung ist weit mehr als eine gesetzliche Pflicht. Sie bietet – sofern auch Maßnahmen zur Verbesserung erkannter Handlungsbedarfe umgesetzt wurden – viele weitere Vorteile, wie beispielsweise:

- **Klarheit über Ressourcen und Stärken** des Unternehmens (über das, was bereits gut läuft)
- **Reduktion von Unfällen** durch sicherere Arbeitsbedingungen
- **Reduktion arbeitsbedingter Gefährdungen** wie zum Beispiel geringe Handlungsspielräume, ein ungenügendes Informationsmanagement und Probleme mit Arbeitsmitteln
- **Sicherstellung einer hohen Arbeitsqualität und Produktivität** durch optimal gestaltete, sichere Prozesse, bessere Abstimmungen untereinander und engagierte, leistungsfähige Beschäftigte
- **Steigerung der Mitarbeitermotivation** durch gute Arbeitsbedingungen und ein glaubhaftes Interesse des Arbeitgebers daran, dass die Beschäftigten langfristig gesund bleiben und gute Arbeitsbedingungen vorfinden
- **Wertschätzung für die Beschäftigten** durch die Möglichkeit, die Arbeitsbedingungen aktiv mitzugestalten – durch ihre Rückmeldungen und idealerweise auch die Einbindung in die Ableitung von Verbesserungsideen und Maßnahmen

## Mit sieben Schritten zu gesunden und sicheren Arbeitsbedingungen







## Schritt 1: Festlegung von Tätigkeiten und Arbeitsbereichen

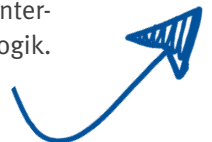
Im ersten Schritt werden die Tätigkeiten und Arbeitsbereiche festgelegt, die zu beurteilen sind. Was dabei zu beachten ist, wird ausführlich im Ordner „Das PegA-Programm“ erläutert.

## Schritt 2: Ermittlung der psychischen Belastung der Arbeit

Im nächsten Schritt wird die psychische Belastung der Arbeit für die gewählten Tätigkeiten/Arbeitsbereiche ermittelt. Bei dieser Bestandsaufnahme helfen die drei PegA-Instrumente.

## Schritt 3: Beurteilung der psychischen Belastung der Arbeit

In diesem Schritt wird eingeschätzt, ob Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Die PegA-Auswertungsdateien unterstützen dabei mit einer wissenschaftlich fundierten Ampellogik.





## **Schritt 4: Festlegung von Maßnahmen**

Haben Sie im Rahmen der Beurteilung Handlungsbedarfe identifiziert, müssen Sie geeignete Maßnahmen festlegen, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern. In diesem Prozess begleitet Sie der PegA-Ordner mit Hinweisen zum strukturierten Vorgehen bei der Maßnahmenableitung und mit Anregungen zur gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung.

## **Schritt 5: Durchführung von Maßnahmen**

Für die erfolgreiche Umsetzung beschlossener Maßnahmen bietet der Ordner „Das PegA-Programm“ praxisnahe Tipps.

## **Schritt 6: Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen**

Hier wird geprüft, ob tatsächlich alle Maßnahmen realisiert wurden und zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen geführt haben. Auch für diese Wirksamkeitskontrolle enthält der Ordner „Das PegA-Programm“ Anleitungen und Vorschläge.

## **Schritt 7: Aktualisierung und Fortschreibung**

Die Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung erfolgt, sobald sich zugrunde liegende Gegebenheiten geändert haben oder der zuvor festgelegte Zeitpunkt für eine Überprüfung erreicht ist.

## **Dokumentation**

Es müssen mindestens das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die festgelegten Maßnahmen und das Ergebnis ihrer Überprüfung dokumentiert werden. Wer mit den PegA-Materialien gearbeitet hat, hat den Großteil der Dokumentation schon prozessbegleitend erledigt.

## Drei Methoden für mehr Klarheit

Für die Ermittlung der psychischen Belastung haben sich drei Methoden bewährt, für die es jeweils ein PegA-Instrument gibt:

### Begehung (Beobachtung und Interview) mit dem PegA-Expertencheck

*Die Ermittlung der psychischen Belastung erfolgt im Wesentlichen durch die Beobachtung der Tätigkeiten durch entsprechende Experten / geschulte Personen. Die Beobachtungen werden bei Bedarf ergänzt durch kurze Interviews, zum Beispiel mit den Beschäftigten am jeweiligen Arbeitsplatz.*



#### Vorteile

- weitgehend objektive Erfassung der Arbeitsbedingungen durch entsprechende Experten
- detaillierte Arbeitsplatzanalyse, die die Maßnahmenableitung im Nachgang erleichtert
- gerade für kleine Einheiten sinnvoll, die aufgrund zu geringer Mitarbeiterzahl nicht mittels Befragung oder Workshop analysiert werden können
- bewährte, klassische Methode der Gefährdungsbeurteilung

#### Zu beachten

- begrenzte Beobachtbarkeit bestimmter Aspekte – daher sind ergänzende Interviews unabdingbar
- kompetente Beobachter für die Begehungen nötig
- für einen realistischen Eindruck der Arbeitsbedingungen ist es unabdingbar, dass alles an den Arbeitsplätzen unverändert aussieht und abläuft wie im regulären Arbeitsalltag

## Befragung mit dem PegA-Fragebogen

*Zur Erhebung der psychischen Belastung wird ein wissenschaftlich fundierter, standardisierter Fragebogen eingesetzt.*



### Vorteile

- alle Beschäftigten sind als Experten für ihre Arbeitsbedingungen gefragt
- gut geeignet für einen Überblick über die Gefährdungen und die Bestimmung von Problemschwerpunkten
- Anonymität der Befragten
- bewährte und gern genutzte Methode

### Zu beachten

- je nach Erfahrung mit Befragungen und Anzahl der Teilnehmenden vergleichsweise hoher Aufwand für Organisation und Auswertung
- Wahl des richtigen Zeitpunkts und eine umfassende, begleitende Kommunikation elementar
- Mindestteilnehmerzahl (10 Teilnehmende) und Mindestrücklauf (50 %) erforderlich
- ergänzende Ursachenanalyse im Vorfeld der Maßnahmenableitung notwendig
- Deutschkenntnisse zur Teilnahme unabdingbar

## Workshop mit PegA-Team

*Beschäftigte mit vergleichbaren Tätigkeiten/Arbeitsbereichen analysieren unter Anleitung einer Moderatorin / eines Moderators die psychische Belastung an ihrem Arbeitsplatz und entwickeln direkt Maßnahmenvorschläge zur Bearbeitung erkannter Handlungsfelder.*



### Vorteile

- intensive Einbindung der Beschäftigten in Belastungsanalyse und Lösungsentwicklung
- Inhalte und Teilnehmerzusammensetzung flexibel gestaltbar
- Ergebnisse sind neben einer Detailanalyse der psychischen Belastung praxisnahe Maßnahmenvorschläge
- universelle Methode für sämtliche Unternehmensgrößen/-strukturen
- auch im Nachgang anderer Analyseinstrumente (Befragung, Begehungen) einsetzbar
- strukturierte, effiziente Workshop-Durchführung dank entsprechender Praxishilfen

### Zu beachten

- gegenseitiges Vertrauen und eine offene Gesprächskultur erforderlich
- fachkundige Workshop-Moderation unabdingbar
- relativ hohe zeitliche Investition und hoher Organisationsaufwand (Freistellung von Beschäftigten für den Workshop; Sicherstellung einer ausreichenden Besetzung für das Tagesgeschäft ...)

## Warum sollte ich PegA nutzen?

Mit PegA treffen Sie die richtige Wahl. Denn die PegA-Instrumente bieten viele Vorteile:

- **Branchenspezifisch:** Sie sind praxisnah auf die Bedürfnisse der Betriebe in Handel und Warenlogistik abgestimmt und helfen, die psychische Belastung adäquat in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen.
- **Bedingungsbezogen:** Sie bewerten die Arbeitsbedingungen, und nicht die Beschäftigten.
- **Kombinierbar:** Sie können miteinander kombiniert werden.
- **Wissenschaftlich fundiert:** Sie wurden im Rahmen eines wissenschaftlichen Projekts entwickelt.
- **Normativ verankert:** Sie berücksichtigen die geltenden DIN-Normen<sup>1</sup> und sind an der GDA-Leitlinie<sup>2</sup> sowie den darin enthaltenen GDA-Qualitätsgrundsätzen ausgerichtet.
- **Vergleichbar:** Durch die standardisierte Ergebnisdarstellung mittels der PegA-Auswertungsdateien können die Ergebnisse verschiedener Tätigkeiten, Standorte oder Zeitpunkte miteinander verglichen werden.
- **Umfassend:** Sie werden ergänzt um viele Praxis-Tipps und Materialien, die die Berücksichtigung der psychischen Belastung in der Gefährdungsbeurteilung erleichtern.

<sup>1</sup> DIN EN ISO 6385 (Grundsätze der Ergonomie für die Gestaltung von Arbeitsbedingungen) und DIN EN ISO 10075-1 bis -3 (Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung)

<sup>2</sup> Arbeitsschutz gemeinsam anpacken – Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz, Hrsg.: Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz, c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Ausgabe 01.2018).

## Weiterführende Informationen

Detaillierte Informationen zum Thema „Psychische Belastung in der Gefährdungsbeurteilung“ sowie die drei PegA-Instrumente finden Sie in unserem Ordner „Das PegA-Programm“.

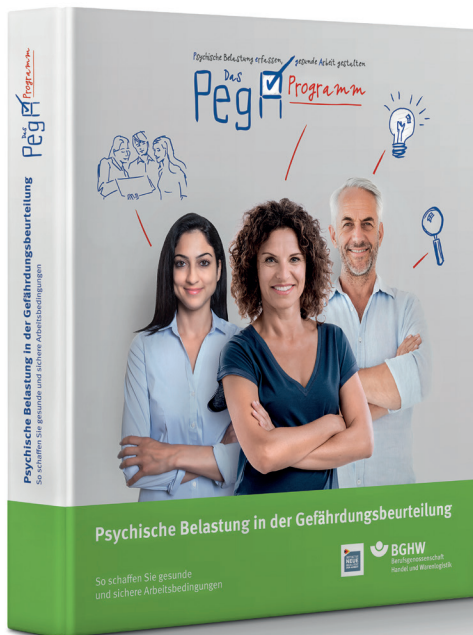
Dieser ist bestellbar im Medienshop unter:

**<https://www.bghw-medienshop.de/> (A 210)**

Online erhalten Sie Zugriff auf alle PegA-Materialien unter:

**<https://kompodium.bghw.de/pega>**

Wenn Sie darüber hinaus noch Fragen haben, können Sie sich selbstverständlich gerne an die für Ihr Unternehmen zuständige Aufsichtsperson beziehungsweise Ihre Präventionsberaterin oder Ihren Präventionsberater wenden.









Da geht noch ~~mehr~~ weniger:

Mit PegA unterstützt Sie  
die BGHW, Gefährdungen  
zu reduzieren.

Weitere TIPPS und Anregungen  
hier entdecken ...

auf  
[www.bghw.de](http://www.bghw.de)



Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik

**Prävention**

68145 Mannheim

Kontakt: [gefaehrungsbeurteilung@bghw.de](mailto:gefaehrungsbeurteilung@bghw.de)

Bestellung: <https://www.bghw-medienshop.de/>

[www.bghw.de](http://www.bghw.de)