

Leitfaden zur  
**Orientierenden Ermittlung psychischer Belastungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung**

---

Deutsche Bahn AG

---

Gesundheitsmanagement (HBG)

---

Berlin, September 2018

---

# Inhaltsverzeichnis

<b>1 Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen</b>	<b>3</b>
1.1 Die Gefährdungsbeurteilung	3
1.2 Psychische Faktoren	3
<b>2 Die Detaillierungsstufen der Ermittlung</b>	<b>4</b>
<b>3 Orientierungsstufe</b>	<b>4</b>
3.1 Der Bewertungsbogen DB	5
3.2 Die Befragung DB	5
3.3 Die Vorbereitung	5
<b>4 Der Bewertungsbogen DB</b>	<b>6</b>
4.1 Den Bewertungsbogen DB anwenden	6
4.2 Den Bewertungsbogen DB auswerten	6
<b>5 Die Befragung DB</b>	<b>6</b>
5.1 Die Befragung DB anwenden	6
5.2 Die Befragung DB auswerten	7
<b>6 Maßnahmenableitung</b>	<b>8</b>
<b>7 Wirksamkeitskontrolle</b>	<b>8</b>
<b>8 Aktualisierung/ Fortschreibung</b>	<b>8</b>
<b>9 Dokumentation</b>	<b>8</b>
<b>10 Literaturverzeichnis</b>	<b>9</b>

# 1 Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Mit dem Bewertungsbogen DB und der Befragung DB steht ein wirksames Instrument in zwei Anwendungsformen zur Verfügung, das der orientierenden Ermittlung psychischer Belastungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung dient. Es zeigt auf, was der Arbeitgeber in Bezug auf die Arbeitsbedingungen konkret tun kann, damit die Arbeit die Mitarbeiter nicht schädigt.

## 1.1 Die Gefährdungsbeurteilung

Jeder Arbeitgeber ist nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) dazu verpflichtet, die Gefahren für die physische und psychische Gesundheit aus der Arbeit strukturiert zu ermitteln und basierend darauf geeignete Maßnahmen zur Verringerung oder gar Beseitigung der Gefahren zu ergreifen. Die Gefährdungsbeurteilung ist als Prozess zu verstehen und schließt nach der Umsetzung der Maßnahmen auch die Wirksamkeitskontrolle und Aktualisierung ein.

Der Gefährdungsbeurteilung bezieht sich auf alle relevanten Gefährdungsfaktoren. Es werden folgende Gefährdungsgruppen unterschieden:

01 Mechanische Gefährdungen	07 Physikalische Einwirkungen
02 Elektrische Gefährdungen	08 Arbeitsumgebungsbedingungen
03 Gefahrstoffe	09 Physische Belastungen
04 Biologische Gefährdungen	<b>10 Psychische Faktoren</b>
05 Brand-/ Explosionsgefährdungen	11 Sonstige Gefährdungen
06 Thermische Gefährdungen	

Die psychischen Faktoren stellen einen Aspekt der Gefährdungsbeurteilung dar, der mit der gleichen Wertigkeit und gleichen Verbindlichkeit im Rahmen der gesamthaften Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen ist.

Zur Durchführung und Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung wird auf die Richtlinie 132.0135 verwiesen.

## 1.2 Psychische Faktoren

Obwohl die psychischen Faktoren in ihrer Wertigkeit absolut gleichrangig mit den übrigen Gefährdungsfaktoren sind, weisen sie auch Besonderheiten auf. Diese Besonderheiten lassen die psychischen Faktoren häufig als gefühlt viel schwieriger in der Beurteilung erscheinen.

Es ist bekannt, dass z.B. Lärm, Termindruck oder auch mangelnde Informationen am Arbeitsplatz das psychische Gleichgewicht stören können. Ebenso bekannt ist, dass Arbeitsbedingungen nicht ausschließlich störend, sondern gerade die psychischen Faktoren auch positiv wirken können. Im Zusammenhang mit der Gefährdungsbeurteilung ist es daher besonders wichtig zu verstehen, dass psychische Belastung ganz neutral definiert wird als „Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“ (DIN EN ISO 10075).

Einflüsse können helfen oder schaden. Sicher ist: unter schlechten Arbeitsbedingungen leiden das Wohlbefinden und die psychische Gesundheit. Arbeit ist andererseits aber oft auch eine Quelle der Gesundheit: Sie ermöglicht wertschätzenden Austausch und schafft Erfolgserlebnisse. Davon profitiert das Wohlbefinden und die psychische Gesundheit. (Unfallversicherung Bund und Bahn, August 2015) Es gilt daher, ein Gleichgewicht aufzubauen. Darauf ist insbesondere bei der Ableitung von Maßnahmen zu achten: schädliche Einflüsse sollen verringert oder vermieden werden, positive jedoch beibehalten oder gestärkt werden.

Eine weitere Besonderheit bei der Beurteilung der psychischen Faktoren liegt darin, dass sich die Beurteilung auf die Einflüsse selbst bezieht und nicht auf die Reaktion, die sie bei den Mitarbeitern auslösen: Dass mancher Einfluss nicht von jedem als negativ empfunden wird, muss unbeachtet bleiben. Sonst müsste die Gefährdung für jeden einzelnen Mitarbeiter individuell beurteilt werden.

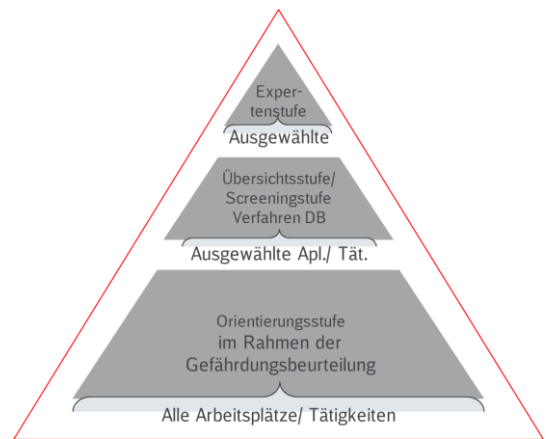
Das Verfahren unterstützt bei der Ermittlung und Beurteilung der psychischen Belastungen und berücksichtigt ihre Besonderheiten.

## 2 Die Detaillierungsstufen der Ermittlung

---

Bei der Ermittlung – nicht nur – der psychischen Belastungen werden je nach Detaillierung folgende Stufen unterschieden:

- Die Orientierungsstufe ist für alle Arbeitsplätze/ Tätigkeiten im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung als Mindeststandard anzuwenden. Verfahren dieser Stufe dienen einer Grobeinschätzung und liefern damit eine Orientierung. Diese Stufe erfordert einen geringen Aufwand, da keine Schulung für die Durchführung erforderlich ist.
- Die vertiefende Screeningstufe zeichnet sich durch einen höheren Detaillierungsgrad der Ermittlung aus. Verfahren dieser Stufe dienen einer Gesamtübersicht und sind insbesondere dort geeignet, wo entweder Probleme vermutet werden oder die Belastung in groben Umrissen (z.B. mit einem Verfahren der Orientierungsstufe) bereits festgestellt ist. Für diese Verfahren ist die Schulung der Anwender erforderlich und mit deutlich höherem Aufwand verbunden.
- Verfahren der Expertenstufe nutzen exakte Messungen, die die Analyse und Interpretation der Ergebnisse durch Fachexperten (z.B. Arbeitspsychologen, Arbeitsmediziner) erfordert und daher für einen gezielten Einsatz in Problembereichen geeignet sind.



Für die Ermittlung psychischer Belastungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung stehen standardisierte, auf die Anforderungen im DB Konzern ausgerichtete und erfolgreich erprobte Verfahren auf der Orientierungs- sowie auf der Screeningstufe zur Verfügung.

Als orientierende Verfahren stehen der Bewertungsbogen DB und die Befragung DB zur Verfügung. Als Screeningverfahren steht das Verfahren DB zur Verfügung.

## 3 Orientierungsstufe

---

Für die Ermittlung psychischer Belastungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ist mindestens ein grober Überblick im Rahmen der Orientierungsstufe erforderlich. Für diese orientierende Ermittlung stehen zwei Verfahrensvarianten zur Verfügung: der Bewertungsbogen DB und die Befragung DB. Die zwei Varianten können sowohl alternativ, d.h. entweder der Bewertungsbogen DB oder die Befragung DB, als auch ergänzend, d.h. zunächst der Bewertungsbogen DB und anschließend die Befragung DB, für die orientierende Ermittlung angewandt werden. Die Entscheidung darüber trifft das Bewertungsteam in Abhängigkeit von den jeweiligen konkreten Gegebenheiten.

Bei beiden Varianten erfolgt die Beurteilung bzw. Auswertung durch das Bewerterteam, dem mindestens die Führungskraft, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, ein Interessenvertreter und der Betriebsarzt als betriebliche Experten angehören. Darüber hinaus können weitere betriebliche Experten, wie z.B. der Sicherheitsbeauftragte teilnehmen. Die Verantwortung für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung trägt die Führungskraft, sie wird dabei jedoch unterstützt. Das Team kann auch um weitere betriebliche Experten erweitert werden.

Die Ergebnisse, zu denen der Bewertungsbogen DB bzw. die Befragung DB führen, sind in die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung gemäß Rahmenrichtlinie (RRil) 132.0135 unter der Gefährdungsgruppe psychische Faktoren (Nummer 10) zu übernehmen. Hinsichtlich der Aufbewahrung gelten die jeweiligen arbeitsschutzrechtlichen Regelungen.

### **3.1 Der Bewertungsbogen DB**

Der Bewertungsbogen DB bietet die Möglichkeit der Grobeinschätzung der psychischen Belastungen mit minimalem Aufwand. Die Bewertung wird konsensorientiert von den Mitgliedern des Bewertungsteams durchgeführt. Dabei trifft zunächst jeder Bewerter seine eigene Einschätzung der insgesamt 28 Merkmale, die dann im Bewertungsteam besprochen wird.

Als Verfahren der orientierenden Ermittlung sieht der Bewertungsbogen DB für die Bewertung der einzelnen Merkmale eine Zweierskala vor („trifft eher nicht zu“; „trifft eher zu“).

Im Ergebnis trifft das Bewerterteam eine konsensbasierte Bewertung, die mit dem Exceltool „Bewertungsbogen DB“ erfasst und grafisch dargestellt wird.

### **3.2 Die Befragung DB**

Die Befragung DB bietet eine aufwendigere, dafür aber etwas detailliertere Möglichkeit der Grobeinschätzung psychischer Belastungen. Für die Befragung DB werden die von den Beschäftigten anonym ausgefüllten Fragebögen ausgewertet. Hierzu werden die Rückläufe summarisch mit dem Exceltool „Befragung DB“ erfasst, ausgewertet und grafisch dargestellt.

Als Verfahren der orientierenden Ermittlung sieht die Befragung DB für die Bewertung der einzelnen Merkmale eine Zweierskala vor („trifft eher nicht zu“; „trifft eher zu“).

Die Merkmale 2.8, 2.9 und 4.4 sind nur in der Befragung DB als zusätzliche Merkmale enthalten, da deren Bewertung in der Bewertung durch die Beschäftigten liegt. Die Befragung erfasst damit insgesamt 31 Merkmale.

### **3.3 Die Vorbereitung**

Sowohl für den Bewertungsbogen DB als auch für die Befragung DB sind in einem ersten Schritt vergleichbare Arbeitsplätze bzw. Tätigkeiten sinnvoll zusammenzufassen. In der Regel wird der Anwendungsbereich deckungsgleich mit dem der Gefährdungsbeurteilung der physischen Gefährdungsfaktoren sein, die in den meisten Fällen bereits vorliegt. Um den Aspekten der psychischen Faktoren Rechnung zu tragen, z.B. den sozialen Beziehungen, kann jedoch auch eine andere Zusammenfassung der Arbeitsplätze bzw. Tätigkeiten erforderlich sein.

Die Anwendung des Bewertungsbogens DB bzw. der Befragung DB setzt keine Schulung der betrieblichen Experten des Bewertungsteams voraus, wohl aber Arbeitsplatzkenntnis. Daher sollten dem Bewertungsteam eine (qualifizierte) Arbeitsplatzbeschreibung, soweit vorhanden ein Kompetenzprofil und die aktuelle Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes vorliegen. Im Rahmen der Vorbereitung kann das Bewertungsteam vereinbaren, den Arbeitsplatz vor der Bewertung – wenn möglich – in Augenschein zu nehmen und ggf. zu einzelnen Merkmalen Beschäftigte zu interviewen, um die Informationen darauf in die Bewertung einfließen zu lassen.

Es empfiehlt sich, einen Zeitplan für die Durchführung zu vereinbaren und einen verantwortlichen Prozesssteuerer zu bestimmen.

Eine wichtige Voraussetzung ist die Information der Beschäftigten über die bevorstehende Ermittlung psychischer Belastungen ihres Arbeitsplatzes bzw. ihrer Tätigkeit. Hierbei ist ausdrücklich zu betonen, dass es um die Beurteilung der Arbeitsbedingungen geht und nicht um eine Einschätzung der Beschäftigten oder ihrer Leistungsfähigkeit selbst. Diese Information kann schriftlich oder im Rahmen eines Teammeetings oder einer Besprechung erfolgen.

## 4 Der Bewertungsbogen DB

Der Bewertungsbogen DB ist ein Verfahren, um im Bewertungsteam auf der Grundlage der Bewertung durch die betrieblichen Experten eine orientierende Ermittlung psychischer Belastungen vorzunehmen.

### 4.1 Den Bewertungsbogen DB anwenden

Auf der Grundlage der Arbeitsplatzkenntnis der betrieblichen Experten, ergänzt um die aktuellen Dokumente der Arbeitsplatzbeschreibung und der Gefährdungsbeurteilung sowie ggf. einen Eindruck des Arbeitsplatzes vor Ort, füllt jedes Mitglied des Bewertungsteams den Bewertungsbogen mit den 28 Merkmalen für sich aus.

Im Bewertungsteam wird dann die konsensorientierte gemeinsame Bewertung auf der Grundlage der Einzelbewertungen vorgenommen. Dabei tauschen sich die betrieblichen Experten über ihre jeweilige Einschätzung und ihre Begründung aus und treffen im Konsens eine gemeinsame Bewertung, die im Exceltool „Bewertungsbogen DB“ eingetragen wird. Das Tool erstellt eine grafische Darstellung.

### 4.2 Den Bewertungsbogen DB auswerten

Der vom Bewertungsteam ausgefüllte Bewertungsbogen gibt einen Überblick über vorhandene Gefährdungen und auch darüber, welche Gefährdungen nicht vorliegen. Ein wichtiger Schritt im Rahmen des Gesamtprozesses ist die Vorstellung dieser Ergebnisse für die Beschäftigten.

In vielen Fällen lassen sich auf der Grundlage der Bewertung der einzelnen Merkmale bereits mögliche Maßnahmen ableiten. Auch diese gilt es, den Beschäftigten als ein weiteres Ergebnis vorzustellen. Sofern aus dem Bewertungsbogen keine konkreten Maßnahmen abgeleitet werden können, geht es in einem nächsten Schritt um die vertiefte Analyse und Maßnahmenableitung (siehe Maßnahmenableitung)

Sofern das Bewertungsteam bereits Maßnahmen definieren kann, werden diese gemäß Richtlinie 132.0135 dokumentiert. Hierzu zählt dann auch die Festlegung der Verantwortlichkeit und des Zeitrahmens der Umsetzung sowie der Kriterien der Erfolgsmessung.

## 5 Die Befragung DB

Die Befragung DB ist ein Verfahren, um im Bewertungsteam auf der Grundlage der von den Beschäftigten ausgefüllten Fragebögen eine orientierende Ermittlung psychischer Belastungen vorzunehmen.

Damit die Befragung anonym erfolgt und um Rückschlüsse auf Personen zu vermeiden, sollten mindestens 10 Beschäftigte auf dem zu bewertenden Arbeitsplatz bzw. der zu bewertenden Tätigkeit tätig sein und den Fragebogen erhalten. Bei weniger Beschäftigten kann eine Einzelfalllösung zur Anwendung kommen.

### 5.1 Die Befragung DB anwenden

Auch vor der Anwendung der Befragung DB werden vergleichbare Arbeitsplätze bzw. Tätigkeiten zusammengefasst. Dazu liegen dem Bewerterteam die aktuellen Unterlagen zum Arbeitsplatz/ zur Tätigkeit vor.

Im Fragebogen ist der Kopfbereich (Unternehmen; Abteilung/ OE; Arbeitsplatz/ Tätigkeit; Datum) vorab auszufüllen. Da die Beschäftigten rechtzeitig im Voraus über die geplante Ermittlung der psychischen Belastungen informiert wurden, sind sie auf die Befragung vorbereitet. Die Fragebögen sind allen betroffenen Beschäftigten zur Verfügung zu stellen, also auch denjenigen, die sich z.B. gerade im Urlaub oder in der Elternzeit befinden.

Bei der Verteilung der Fragebögen ist noch einmal ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass die Befragung anonym erfolgt und die Bewertung jedes einzelnen Merkmals wichtig ist. Mit ihrer

Teilnahme nehmen die Beschäftigten direkt Einfluss auf die gesundheitsgerechte und sichere Gestaltung ihrer Arbeit. Den Beschäftigten kann angeboten werden, sich mit Fragen zum Fragebogen z.B. an die Fachkraft für Arbeitssicherheit zu wenden.

Zu regeln ist auch der Rücklauf der ausgefüllten Fragebogen, der so einfach wie möglich gestaltet sein sollte: Hierzu können adressierte Umschläge übergeben werden oder eine Urne für die Rückgabe aufgestellt werden. Für den Zeitraum der Befragung werden zwei bis drei Wochen empfohlen. Die Befragung sollte nicht in einer üblichen Abwesenheitszeit (z.B. Ferien- und Urlaubszeit) liegen.

## **5.2 Die Befragung DB auswerten**

Nach Ablauf des festgelegten Zeitraums liegen die ausgefüllten Fragebögen vor, die nun erfasst und ausgewertet werden. Hierzu steht das Excel-basierte Tool „Befragung DB“ zur Verfügung.

Die Erfassung des Rücklaufs kann gemeinsam durch das Bewertungsteam erfolgen oder das Bewertungsteam beauftragt z.B. die Fachkraft für Arbeitssicherheit mit der Erfassung. Die Besprechung der Auswertung und Ableitung von Maßnahmen erfolgt konsensorientiert im gesamten Bewertungsteam.

Für die Auswertung wird zunächst erfasst, wie viele Beschäftigte auf dem zu bewertenden Arbeitsplatz/ in der zu bewertenden Tätigkeit insgesamt tätig sind. Dies entspricht der Anzahl der ausgegebenen Fragebögen. Weiterhin wird erfasst, wie viele gültig ausgefüllte Fragebögen vorliegen. Daraus resultiert die Rücklaufquote.

Für die Aussagekraft der Befragung spielt die Rücklaufquote eine besondere Rolle: sie ist ein Indiz für die Qualität der Ergebnisse. Ab einer Rücklaufquote von über 60% ist dies unkritisch. Bei einer Rücklaufquote von 30% sollte bedacht werden, dass die Ergebnisse möglicherweise durch Einzelmeinungen gefärbt sind. Bei unter 20% Rücklauf sind die Ergebnisse nur bedingt belastbar. In einem solchen Fall sollte die geringe Beteiligung in einem Workshop mit den Beschäftigten thematisiert werden.

Im Auswertungstool wird für jede Frage die Anzahl der „Eher Nein“-Antworten erfasst. Unter Berücksichtigung der Rücklaufquote bestimmt das Tool entsprechend die Anzahl der „Eher Ja“-Antworten.

Für die Erfassung der Rückläufe ist zu klären, wie fehlende oder nicht eindeutige Antworten erfasst werden. Empfohlen wird die Erfassung solcher Antworten als „Eher Nein“-Antwort. Sollten sich fehlende oder nicht eindeutige Antworten bei einzelnen Fragen häufen, kann sich hieraus bei der vertieften Analyse ein Anhaltspunkt ergeben.

Die vom Bewertungsteam erstellte Auswertung gibt einen tabellarischen und einen grafischen Überblick über vorhandene Gefährdungen und auch darüber, welche Gefährdungen nicht vorliegen. Der in der grafischen Darstellung gezeigte Schwellenwert von 50% dient als Priorisierungshilfe für das weitere Vorgehen zur Ableitung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes: Eine Anzahl von „Eher Nein“-Antworten von über 50% erfordert für die nächsten Schritte eine deutlich höhere Priorität als eine Anzahl von bspw. 20%.

Ein wichtiger Schritt im Rahmen des Gesamtprozesses ist es, den Beschäftigten das Ergebnis vorzustellen.

In vielen Fällen lassen sich auf der Grundlage der Bewertung der einzelnen Merkmale bereits mögliche Maßnahmen ableiten. Auch diese gilt es, den Beschäftigten als ein weiteres Ergebnis im Prozess der Gefährdungsbeurteilung vorzustellen. Sofern aus der Auswertung der Befragung keine konkreten Maßnahmen abgeleitet werden können, geht es in einem nächsten Schritt um die vertiefte Analyse und Maßnahmenableitung (siehe Maßnahmenableitung)

Sofern das Bewertungsteam bereits Maßnahmen definieren kann, werden diese gemäß Richtlinie 132.0135 dokumentiert. Hierzu zählt dann auch die Festlegung der Verantwortlichkeit und des Zeitrahmens der Umsetzung sowie der Kriterien der Erfolgsmessung.

## 6 Maßnahmenableitung

Für eine vertiefte Analyse und eine darauf aufbauende Maßnahmenableitung können Workshops mit den Beschäftigten genutzt werden. Hierbei steht das Gespräch mit den Beschäftigten über die identifizierten Gefährdungen (Was bedeutet diese Gefährdung konkret? Was steckt dahinter?) sowie die Frage nach Lösungsmöglichkeiten (Wie können wir damit umgehen? Was würde helfen?) im Vordergrund.

Im Fall einer Rücklaufquote < 20% ist diese vom Bewertungsteam zu thematisieren. In einem Workshop können Maßnahmen zur Erhöhung der Beteiligung erarbeitet und die Befragung wiederholt werden. Alternativ kann der Workshop als Analyseworkshop genutzt werden.

Der Workshop ist freiwillig. Er sollte unter Beteiligung mindestens eines der betrieblichen Experten des Bewertungsteams stattfinden. Es wird empfohlen, den Workshop moderiert durchzuführen, die Ergebnisse sind zu dokumentieren. Der betriebliche Experte, der den/ die Workshops/n begleitet, stellt den Rücklauf der Ergebnisse in das Bewertungsteam sicher.

Beispiele für Lösungsansätze/ Maßnahmen finden sich in der UVB-Veröffentlichung „Was stresst?“ Im Fall der Notwendigkeit einer detaillierteren Ermittlung der psychischen Belastungen stellt die Anwendung des Verfahrens DB als Screeningverfahren eine mögliche Maßnahme dar.

Die Maßnahmenableitung ist abgeschlossen, wenn mindestens zu jedem Faktor, der den Schwellenwert übersteigt, eine Maßnahme abgeleitet und in die Dokumentation gemäß Richtlinie 132.0135 übernommen wurde.

## 7 Wirksamkeitskontrolle

Die Wirksamkeitskontrolle stellt fest, ob die getroffenen Maßnahmen den gewünschten Erfolg erzielten, d.h. gesundheitsgefährdende Faktoren abgestellt oder mindestens reduziert wurden oder gesundheitsfördernde Faktoren gestärkt oder mindestens beibehalten wurden.

In der Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung werden zu den festgestellten Gefährdungsfaktoren die entsprechenden Maßnahmen, Verantwortlichkeiten, Wirkungszeiträume und ein Maßstab zur Feststellung der Wirksamkeit erfasst. Diese sind Grundlage für die spätere Wirksamkeitskontrolle.

Wird festgestellt, dass eine Maßnahme entweder keinen oder nicht den erwarteten Erfolg erzielte, ist für diesen Gefährdungsfaktor eine erneute Maßnahmenableitung mittels Diskussionsrunde oder Interview durchzuführen.

## 8 Aktualisierung/ Fortschreibung

Die Gefährdungsbeurteilung muss aktuell sein, d.h. sich auf die aktuellen Gegebenheiten beziehen. Die Aktualität der (gesamthaften) Gefährdungsbeurteilung ist daher regelmäßig zu prüfen und sie ist anzupassen, wenn sich die Gegebenheiten geändert haben. Regelungen hierzu enthält Richtlinie 132.0135.

## 9 Dokumentation

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet zur Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung. Die Unterlagen müssen Angaben zum Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, zur Festlegung der erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen sowie zu den Ergebnissen der Wirksamkeitskontrolle enthalten.

Mit dem ausgefüllten Bewertungsbogen und/ oder dem ausgefüllten Auswertungstool der Befragung, jeweils einschließlich der grafischen Darstellung und der Aufnahme der entsprechenden Ergebnisse in die Dokumentation gemäß Richtlinie 132.0135 sind diese Anforderungen erfüllt.



## 10 Literaturverzeichnis

Unfallversicherung Bund und Bahn. (August 2015). *Was stresst?* Wilhelmshaven: UVB.