

# Gelebte Praxis

## mit der Prüfliste Psychische Belastung

Diese Abfrage über die Erfahrungen mit der Gefährdungsbeurteilung (GB) psychischer Belastung im **Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben** soll Praktikern eine Orientierung bieten, wie eine GB psychischer Belastung durchgeführt werden kann. Außerdem wollen wir zeigen, wie man den Fragebogen *Prüfliste Psychische Belastung* der UVB bei der GB sinnvoll einsetzen kann.

### 1. AUSGANGSLAGE

#### 1.1. Anstoß

Wie kam es zur Durchführung der GB psychischer Belastung bei Ihnen im Haus?

Wer hat wie den Anstoß gegeben? Gab es einen konkreten Anlass? Gab es einen gesonderten Auftrag durch die Leitung?

Anstöße zur Durchführung einer GB psychischer Belastung kamen aus dem Arbeitsschutzausschuss (ASA), dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) und von den Personalvertretungen. Ausschlaggebend war dann letztendlich die Neuregelung des § 5 Arbeitsschutzgesetz.

#### 1.2. Hürden

Welche Widerstände traten bei der Vorbereitung auf?

Gab es besondere Schwierigkeiten, die GB durchzusetzen? Welche Stolpersteine oder Befürchtungen (z.B. seitens der Hausleitung, des Personal-/ Betriebsrates) zeigten sich in der Vorbereitung?

Widerstände oder besondere Schwierigkeiten gab es nicht. Bedenken wurden geäußert zur Vertraulichkeit und Einhaltung der Anonymität, zur Bereitschaft der Beschäftigten, sich erneut mit einer Befragung mittels Fragebogen (neben anderen Beschäftigtenbefragungen) zu befassen und zum Aufwand und Umfang der GB psychischer Belastung.

Die UVB wertete die Prüflisten aus und stellte somit die Vertraulichkeit sicher. Ferner wurden Informationsveranstaltungen durchgeführt und die Beschäftigten schriftlich informiert. Dem Arbeitsaufwand und Umfang der GB wurde dadurch Rechnung getragen, dass kein Zeitlimit zum Abschluss gesetzt wurde.

### 1.3. Verantwortlichkeiten

Wer hatte für die verschiedenen Aufgaben die Verantwortung?

Wer war zuständig für die Planung? Wer für die Durchführung? Wurden Externe beteiligt? Falls ja, welche Aufgaben hatten diese?

Die Durchführung erfolgte in einer Kooperation mit der UVB.  
Die interne Zuständigkeit und damit die Durchführung wurde von der Behördenleitung der Referatsleitung Innerer Dienst als Linienaufgabe zugewiesen. Das Referat Innerer Dienst ist auch für den behördlichen Arbeitsschutz zuständig.  
Begleitet wurde der Prozess durch das BGM und den ASA.

## 2. FRAGEBOGENAKTION MIT DER PRÜFLISTE PSYCHISCHE BELASTUNG

### 2.1. Planung

Was wurde wie und wann gemacht?

Welche Untersuchungsgruppen gab es? Wurden Arbeitseinheiten betrachtet (z.B. Sachgebiete)? In welchem Zeitraum lief die Durchführung ab? Wie wurden die Beschäftigten über die GB informiert? War die GB Psyche eingebettet in die bereits bestehende, technisch-organisatorisch ausgerichtete GB?

Die Festlegung der Untersuchungsgruppen erfolgte in Zusammenarbeit mit der UVB. Soweit möglich, wurden die Verwaltungsbereiche zusammengefasst. Ferner folgte eine Zusammenfassung möglichst ähnlich gelagerter Arbeitsplätze (z.B. Haustechniker der Außenstellen und der Zentrale; Außendienstbeschäftigte).

Es gab mehrere Informationsveranstaltungen und die Beschäftigten wurden über das Intranet informiert.

Die Erhebung zur GB Psyche war nicht eingebettet in die allgemeine GB der Arbeitsplätze, es handelt sich jedoch um dieselben Akteure. Insofern ist der Informationsfluss gesichert.

## 2.2. Durchführung

Wie lief die GB an Hand der *Prüfliste*?

Wie wurde die *Prüfliste* verteilt? Wie eingesammelt? Wie wurde die Anonymität sichergestellt? Wie konnten die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Fragen zur GB loswerden? Wie wurde der Fragebogen ausgewertet und wer hat's gemacht? Hatten Sie technische Hilfsmittel (z.B. PC-Auswertung)? Wurden neben der *Prüfliste* weitere, tiefergehende Messverfahren verwendet (z.B. umfangreichere Fragebögen, MA-Interviews, Beobachtungen etc.)?

Die Verteilung der Prüflisten erfolgte an alle Beschäftigten über die jeweiligen Postfächer mit einem Rückumschlag. Jede Untersuchungsgruppe hatte ein eigenes, auf die Prüfliste aufgedrucktes, farbiges Icon (Kreis, Quadrat, Dreieck, Stern). So wurde die Anonymität gewahrt und die Zuordnung zur „richtigen“ Untersuchungsgruppe sichergestellt.

Im BAFZA waren für den Befragungszeitraum im Eingangsbereich verschlossene Urnen aufgestellt. Beschäftigte am Standort Köln konnten die ausgefüllten Prüflisten dort einwerfen. Die zurückgesendeten Prüflisten der Beschäftigten im Außendienst wurden täglich durch Bedienstete des Posteingangs in die Urnen gegeben. Die Urnen wurden nach Ablauf der Rücksendefrist im Beisein der Vertretungen geöffnet, nach Icons sortiert und sofort an die UVB weitergeleitet. Dort erfolgte die Auswertung der Listen.

Die Befragung erfolgte ausschließlich nach der Prüfliste der UVB.

## 2.2. Ergebnisse

Wie ist das Ergebnis der *Prüfliste* ausgefallen?

In welchen der drei Kategorien (Arbeitstätigkeit; Arbeitsorganisation; Soziales) sahen Sie Bedarfe? Was waren die wichtigsten Belastungsschwerpunkte? Haben Sie den Grenzwert von mehr als 50-Prozent „Eher Nein“-Antworten beachtet bei der Identifizierung der Belastungsschwerpunkte? Wie wurde mit den Belastungsschwerpunkten weiter verfahren? Gab es eine vertiefende Messung (z.B. in Form von Diskussionskreisen)?

In allen Untersuchungsgruppen mit Ergebnissen von mehr als 50% „Eher Nein“ Antworten wurden Mitarbeiterzirkel angeboten und durchgeführt. Vereinzelt kamen Zirkel mangels ausreichender Beteiligung nicht zustande. In diesen Fällen erfolgten schriftliche Befragungen zur genauen Beschreibung der jeweiligen Belastung.

## 3. MASSNAHMEN

### 3.1. Maßnahmen entwickeln

Wie sind Sie zu Maßnahmenvorschlägen gekommen?

Wie wurden aus den Ergebnissen Ideen abgeleitet? Wer hat das gemacht?

Grundlage für Maßnahmen waren die Ergebnisse aus den Zirkeln. Alle umsetzbaren Maßnahmen wurden im ASA besprochen und der Behördenleitung zur Genehmigung vorgelegt.

### 3.2. Maßnahmen umsetzen

Wie und welche Maßnahmen wurden umgesetzt?

Wie sind aus den Ideen Maßnahmen geworden? Welche der Maßnahmen wurden dann tatsächlich eingeleitet? Wie wurden diese Maßnahmen umgesetzt?

Für die Umsetzung der Maßnahmen sind die Abteilungsleitungen bzw die jeweiligen Referatsleitungen verantwortlich. Fortbildungen erfolgten durch das Referat Personalentwicklung.

### 3.2. Maßnahmen sichern

Wie wurde das Umsetzen der Maßnahmen gesichert?

Wie wurde die GB dokumentiert? Wurde die Wirksamkeit der Maßnahmen bereits überprüft? Falls ja, wie?

Die Umsetzung der Maßnahmen ist noch nicht abgeschlossen; eine Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen erfolgte daher noch nicht. Die GB wird mit dem entsprechenden Formular der UVB dokumentiert.

## 4. BEURTEILUNG

### 4.1. Chancen und Grenzen der Prüfliste

Würden Sie diesen Fragebogen bei der nächsten GB wieder einsetzen?

Welches sind die Vorteile der *Prüfliste*? Welche Nachteile sehen Sie?

Für die erstmalige Durchführung einer GB (als Grobanalyse) ist die Prüfliste geeignet. Es fehlen einige wichtige Indikatoren, z.B. die Berücksichtigung der Problematik befristet Beschäftigter oder Arbeiten im Schichtdienst.

### 4.2. Erfolgsfaktoren

Welches sind die drei wichtigsten Erfolgsfaktoren?

Was war Ihrer Meinung nach für das Gelingen der GB vorrangig verantwortlich? Was würden Sie beim nächsten Mal wieder genauso machen?

Durchführung und Umsetzung als Linienaufgabe  
Anonyme Befragung und freiwillige Teilnahme  
Einsatz von Mitarbeiterzirkeln

Haben Sie weitere Hinweise und Anmerkungen für uns?

**Bitte nennen Sie eine Ansprechpartnerin oder einen Ansprechpartner für Rückfragen unserer Leserinnen und Leser:**

Name: Angelika Lahs

Funktion im Haus: Referatsleiterin Innerer Dienst; Leiterin des ASA

Mailadresse: [Angelika.Lahs@bafza.bund.de](mailto:Angelika.Lahs@bafza.bund.de)