

## **Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in kleinen und mittleren Unternehmen – Das Verfahren GPB-KMU**

Elisa FELDMANN, Simone BRANDSTÄDTER, Nadine SEIFERLING,  
Karlheinz SONNTAG

*Psychologisches Institut, Arbeits- und Organisationspsychologie,  
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg  
Hauptstraße 47-51, D-69117 Heidelberg*

**Kurzfassung:** Das Verfahren GPB-KMU (Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastung für Kleine und Mittlere Unternehmen) dient einer umfassenden, konsensorientierten und objektiven Beurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Das Verfahren ist eine angepasste Version des Screeningverfahrens GPB, das hauptsächlich in großen Unternehmen zum Einsatz kommt. Die vorliegende Studie befasst sich branchenübergreifend mit Validitätseinschätzungen ( $N = 233$ ) der mittels des Verfahrens GPB-KMU identifizierten Belastungsdimensionen. Vertreter aus beispielsweise den Bereichen Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin, Personal und Mitbestimmung wurden gefragt, ob die identifizierten kritischen Belastungen ihrer Meinung nach angemessen beurteilt, unterschätzt oder überschätzt sind. Die Ergebnisse zeigen, dass die kritischen Belastungen mehrheitlich als angemessen beurteilt wurden. Es werden Empfehlungen für den Einsatz der GPB-KMU in kleinen und mittelständischen Unternehmen formuliert.

**Schlüsselwörter:** objektive Gefährdungsbeurteilung, psychische Belastung, konsensorientiert, kritische Belastungskombination, kleine und mittelständische Unternehmen

### **1. Einleitung**

Negative Belastungen im Arbeitskontext, beispielsweise Arbeitstempo und Termindruck, können in Zusammenhang mit sowohl einem verringerten persönlichen Wohlbefinden als auch einer reduzierten organisationalen Produktivität stehen (vgl. Lohman-Haislah 2013). Entsprechende Maßnahmen zur Gestaltung einer gesunderhaltenden Arbeit sind im Sinne eines präventiven Ansatzes auch gesetzlich verankert: Laut dem Arbeitsschutzgesetz (§5 ArbSchG) müssen psychische Belastungen am Arbeitsplatz durch den Arbeitgeber erfasst und gezielte Maßnahmen zur Reduktion gesundheitsgefährdender Belastungen abgeleitet werden. Die Durchführung einer solchen Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen stellt insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) eine Herausforderung dar, zum Beispiel aufgrund begrenzter personeller und finanzieller Ressourcen (Lechleiter et al. 2017).

Das Verfahren GPB-KMU (Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastung für Kleine und Mittlere Unternehmen) ist ein konsensorientiertes, objektives Screeningverfahren zur Beurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Das Verfahren

stellt eine gekürzte, speziell auf die Bedürfnisse von KMU angepasste Version des Verfahrens GPB (vgl. Feldmann et al. 2016; Sonntag & Feldmann 2017; Sonntag et al. 2012; Sonntag et al. 2016) dar. Dadurch sollen psychische Belastungen in KMU möglichst zeit- und aufwandsökonomisch beurteilt werden. Unabhängig von der individuellen Beanspruchung einzelner Beschäftigten fokussiert die GPB-KMU auf diejenigen Einflüsse, die bei der Arbeit von außen auf den Menschen einwirken (vgl. DIN EN ISO 10075-1). Hierzu zählen beispielsweise die Aktualität von Arbeitsmitteln und Informationen sowie das durch die Tätigkeit geforderte Ausmaß an Verantwortung.

Basierend auf dem Anforderungs-Kontroll-Modell (Karasek, 1979) werden bei der GPB-KMU je zwei Dimensionen psychischer Belastungen einander gegenüber gestellt (vgl. Sonntag & Feldmann 2017): Das Risiko kritischer Belastungen besteht, wenn jeweils zwei negativ auffallende Belastungen in Kombination auftreten, beispielsweise ein hoher Verantwortungsumfang bei gleichzeitig geringem inhaltlichen Entscheidungsspielraum.

## 2. Methode

### 2.1 Vorgehen und Stichprobe

Die vorliegenden Daten stammen aus  $N = 23$  KMU unterschiedlicher Branchen (z.B. Energieversorgung, Gesundheits- und Sozialwesen, Gewinnung Steine und Erden, Handel, Öffentliche Verwaltung, Verarbeitendes Gewerbe, Wissenschaftliche und technische Dienstleistungen) aus zwei Projektphasen. Pro Unternehmen wurde ein Analyseteam – zusammengesetzt aus Vertretern von Arbeitsmedizin, Arbeitssicherheit und Mitbestimmung – geschult. Diese beurteilten im Rahmen von Arbeitsplatzbegehungen psychische Belastungen von insgesamt  $N = 75$  unterschiedlichen Tätigkeiten konsensorientiert und objektiv anhand des Verfahrens GPB-KMU (vgl. Feldmann & Sonntag 2017).

Die Auswertung kritischer Belastungskombinationen erfolgte pro Tätigkeit durch eine Arbeitspsychologin der Universität Heidelberg. Die Ergebnisse der jeweiligen Belastungsdimensionen wurden den Analyseteams zurückgemeldet. Die Mitglieder der Analyseteams bewerteten anschließend pro Tätigkeit, ob die identifizierten kritischen Belastungen ihrer Meinung nach angemessen beurteilt oder über- bzw. unterschätzt worden waren. Es lagen insgesamt  $N = 233$  solcher Beurteilungen zur Augenscheinvalidität (face validity, Moosbrugger & Kevala 2012) vor.

### 2.2 Instrument

Die GPB-KMU dient der objektiven Beurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Das Instrument beinhaltet 13 Belastungsdimensionen mit jeweils vier Items, die in Ressourcen (z.B. Zeitspielraum) und Anforderungen (z.B. Verantwortungsumfang) unterteilt werden können. Tabelle 1 gibt eine Übersicht über die Dimensionen (vgl. Feldmann et al. 2016). Einzig die Belastungsdimension Informationsaustausch wurde anhand von sechs Items erfasst, da diese im Rahmen der zweiten Projektphase zunächst erprobt wird.

Die Belastungsdimensionen werden hinsichtlich ihrer Häufigkeit auf einer fünfstufigen Likert-Skala eingeschätzt (1 = *fast nie*, 2 = *selten*, 3 = *manchmal*, 4 =

*häufig*, 5 = *ständig* bzw. 1 = *sehr gering*, 2 = *gering*, 3 = *mittelmäßig*, 4 = *groß*, 5 = *sehr groß* bei der Skala Verantwortungsumfang).

Die Mitglieder der Analyseteams bewerteten die Angemessenheit der Ergebnisse pro Tätigkeit aufgeschlüsselt nach den einzelnen Belastungsdimensionen anhand einer dreistufigen Skala (-1 = *unterschätzt*, 0 = *angemessen beurteilt*, 1 = *überschätzt*).

**Tabelle 1:** Übersicht über die Belastungsdimensionen der Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastung für kleine und mittelständische Unternehmen (GPB-KMU).

<b>Dimension</b>	<b>Inhalt</b>
<b>Arbeitsintensität</b>	beinhaltet die Arbeitsmenge, die in einer bestimmten Zeit zu erledigen ist
<b>Arbeitskomplexität</b>	beinhaltet Erfassung und Verarbeitung komplexer Informationen; Planungsnotwendigkeit
<b>Arbeitsunterbrechungen</b>	beinhaltet die Störung / Unterbrechung der sachlich und zeitlich optimalen Bereitstellung von Informationen und Arbeitsmitteln
<b>Emotionsregulation</b>	beinhaltet die Anforderung, in bestimmten Situationen wahre Gefühle zu unterdrücken und positive Emotionen zu zeigen
<b>Handlungsspielraum</b>	beinhaltet Entscheidungen, die selbständig getroffen werden (z.B. Reihenfolge, Ausführungsart, Kontrolle)
<b>Informationsaustausch</b>	beinhaltet die Verfügbarkeit und Qualität von Informationen, Kommunikation und Unterstützung am Arbeitsplatz
<b>Konzentrationserfordernisse</b>	beinhaltet die Aufrechterhaltung einer dauerhaften Aufmerksamkeit
<b>Kontrollerfordernisse</b>	beinhaltet die Notwendigkeit der genauen Vorschriftseinhaltung
<b>Kooperationserfordernisse</b>	beinhaltet die wechselseitige Abhängigkeit von Arbeitstempo und Arbeitsqualität der Kollegen
<b>Kundenorientierung</b>	beinhaltet das nachhaltige Eingehen auf die Wünsche und die Bedürfnisse der Kunden sowie das Erbringen bestmöglicher Leistung für den Kunden
<b>Variabilität</b>	beinhaltet die Ausführung unterschiedlicher Aufgaben (Auftragswechsel), die Anwendung verschiedener Arbeitsmittel oder Wechsel des Arbeitsortes
<b>Verantwortungsumfang</b>	beinhaltet Aufgaben, die bei fehlerhafter Ausführung zu erheblichem Schaden führen
<b>Zeitspielraum</b>	beinhaltet die selbständige Festlegung der täglichen Arbeitszeit, Arbeitsschritte und Arbeitsgeschwindigkeit

### 2.3 Auswertung

Entsprechend der üblichen Auswertung des Verfahrens GPB werden bei der GPB-KMU zunächst die Mittelwerte aller Belastungsdimensionen berechnet und das Vorhandensein möglicher kritischer Kombinationen psychischer Belastungen ermittelt (vgl. Sonntag & Feldmann 2017): Kritische Kombinationen psychischer Belastungen bestehen, wenn entsprechende Cut-Off-Werte ( $\geq 3.5$  bei Anforderungen;  $\leq 2.5$  bei Ressourcen) über- oder unterschritten werden. Eine kritische Kombination psychischer Belastungen ergibt sich beispielweise aus einem hohen

Verantwortungsumfang ( $M \geq 3.5$ ) bei gleichzeitig geringem Handlungsspielraum ( $M \leq 2.5$ ).

Bezüglich der Angemessenheit der Ergebnisse wurden pro Belastungsdimension relative Häufigkeiten berechnet. Die statistischen Berechnungen wurden mit der Statistiksoftware SPSS durchgeführt.

### 3. Ergebnisse

Tabelle 2 beinhaltet die Ergebnisse der Bewertung der Angemessenheit der identifizierten kritischen Belastungsdimensionen der GPB-KMU, eingeschätzt durch die Mitglieder der Analyseteams. Da die Skala Informationsaustausch erst in Phase 2 in das Verfahren integriert wurde, liegen für sie nur Daten aus Erhebungsphase 2 vor.

**Tabelle 2:** *Bewertung der Angemessenheit der identifizierten kritischen Belastungsdimensionen der GPB-KMU.*

<b>Belastungsdimension</b>	<b>-1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>fehlend</b>
Arbeitsintensität	6.4	74.2	0.0	19.3
Arbeitskomplexität	8.2	90.6	1.3	0.0
Arbeitsunterbrechungen	9.0	89.7	1.3	0.0
Emotionsregulation	3.9	94.4	1.7	0.0
Handlungsspielraum	4.3	93.1	2.6	0.0
Informationsaustausch	1.7	44.6	0.0	53.6
Konzentrationserfordernisse	5.6	94.0	0.4	0.0
Kontrollerfordernisse	2.1	96.6	0.9	0.4
Kooperationserfordernisse	4.3	94.8	0.9	0.0
Kundenorientierung	2.6	96.6	0.9	0.0
Variabilität	6.9	88.8	3.9	0.4
Verantwortungsumfang	3.9	95.7	0.4	0.0
Zeitspielraum	6.4	90.1	3.4	0.0

Anmerkung.  $N = 233$ . Angaben in Prozent. -1 = unterschätzt, 0 = angemessen beurteilt, 1 = überschätzt. Aufgrund eines technischen Fehlers fehlte die Dimension Arbeitsintensität bei einigen Unternehmen in Phase 1.

### 4. Diskussion

Die Experteneinschätzung zu der Angemessenheit der Ergebnisse des Verfahrens GPB-KMU zeigte sehr gute Werte; ein deutlicher Großteil der Ergebnisse wurde als angemessen beurteilt. Es wird deutlich, dass die GPB-KMU als gekürzte Version des Verfahrens GPB branchenübergreifend erfolgreich und mit einer vergleichsweise verbesserten Aufwandsökonomie eingesetzt werden kann. In einem nächsten Schritt soll geprüft werden, ob einzelne Belastungsdimensionen durch den Ausschluss oder die Hinzunahme von Items optimiert werden können.

Auf der Grundlage der kritischen Kombinationen psychischer Belastungen können gezielt Maßnahmen zur Vermeidung beziehungsweise Reduktion psychischer Belastungen abgeleitet werden, um möglichen negativen Folgen wie einem geringeren Wohlbefinden und einer geminderten Motivation entgegenzuwirken. Berücksichtigt werden dabei technische, organisatorische und personelle Maßnahmen der Verhält-

nis- und Verhaltensprävention (Sonntag & Feldmann 2017). Insbesondere ganzheitlichen Aufgaben und Prozessen sollten dabei im Vordergrund stehen, um die Arbeit möglichst gesunderhaltend zu gestalten.

## 5. Literatur

- ArbSchG (2013). Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG). Deutscher Bundestag.
- Feldmann E, Sittel A, Sonntag Kh (2016). Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastung – Branchenübergreifende Ergebnisse zur objektiven Beurteilung von psychischen Belastungen und Arbeitsaufgaben. Dortmund: GfA.
- Karasek RA (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly* 24:285-306.
- Lechleiter, P., Purbs, A. & Sonntag, Kh. (2017). Human-Resources- und Gesundheitsmanagement in der Arbeit 4.0. *ASU - Zeitschrift für medizinische Prävention*, 52, 730-733.
- Lohman-Haislah A (2013). Stressreport Deutschland 2012 – Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.).
- Moosbrugger H & Kevala A (2012). Qualitätsanforderungen an einen psychologischen Test (Testgütekriterien). In Moosbrugger H, Kelava A (Hrsgs), *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion*. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.
- Sonntag Kh, Feldmann E (2017). Erfassung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. *Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin*, 52, 638-641.
- Sonntag Kh, Frieling E, Stegmaier R (2012). *Lehrbuch Arbeitspsychologie* (3. Aufl.). Bern: Huber.
- Sonntag Kh, Turgut S, Feldmann E (2016). Arbeitsbedingte Belastungen erkennen, Stress reduzieren, Wohlbefinden ermöglichen: Ressourcenorientierte Gesundheitsförderung. In Kh. Sonntag (Hrsg.), *Personalentwicklung in Organisationen: Psychologische Grundlagen, Methoden und Strategien* (4. Aufl., S. 411-453). Göttingen: Hogrefe.



Gesellschaft für  
Arbeitswissenschaft e.V.

**ARBEIT(s).WISSEN.SCHAF(F)T**  
Grundlage für Management & Kompetenzentwicklung

64. Kongress der  
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

FOM Hochschule für  
Oekonomie & Management gGmbH

21. – 23. Februar 2018

---

**GfA Press**

---

**Bericht zum 64. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 21. – 23. Februar 2018**

**FOM Hochschule für Oekonomie & Management**

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Dortmund: GfA-Press, 2018

ISBN 978-3-936804-24-9

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Dortmund**

**Schriftleitung: Matthias Jäger**

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet, den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

**USB-Print:**

Prof. Dr. Thomas Heupel, FOM Prorektor Forschung, [thomas.heupel@fom.de](mailto:thomas.heupel@fom.de)

**Screen design und Umsetzung**

© 2018 fröse multimedia, Frank Fröse

[office@internetkundenservice.de](mailto:office@internetkundenservice.de) · [www.internetkundenservice.de](http://www.internetkundenservice.de)