

## Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen aus der Anwendung des Kompaktverfahren Psychische Belastung in der Praxis

Stephan SANDROCK

*ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V.  
Uerdinger Straße 56, D-40474 Düsseldorf*

**Kurzfassung:** Im Beitrag werden Erkenntnisse aus betrieblichen Projekten, in denen das Kompaktverfahren Psychische Belastung (KPB) angewendet wurde dargestellt. Das Verfahren unterstützt Unternehmen, ihren gesetzlichen Verpflichtungen im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nachzukommen. Konkret kann der Prozess der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung mit dem Verfahren vollständig vollzogen werden. Dabei werden die Empfehlungen der gemeinsamen deutschen Arbeitsschutzstrategie berücksichtigt. Wichtig ist ein gemeinsames Verständnis der zugrunde liegenden Konzepte bei allen betrieblichen Akteuren.

**Schlüsselwörter:** Gefährdungsbeurteilung, Beobachtungsinterview, Psychische Belastung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Unternehmen

### 1. Einleitung

Seit 2013 sind Arbeitgeber in Deutschland durch das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung auch psychische Faktoren (sog. psychische Belastungen bei der Arbeit) mit zu erheben und zu beurteilen. Auch sind bereits einige das Arbeitsschutzgesetz untersetzende Verordnungen wie die Arbeitsstättenverordnung und die Betriebssicherheitsverordnung um den Bereich der psychischen Belastung erweitert worden.

Betriebe erkennen zunehmend, dass die Bewertung und Gestaltung psychischer Faktoren nicht nur der Gesundheit der Beschäftigten zuträglich sind, sondern auch wesentliche Vorteile für die Prozessgestaltung und die Produktivität mit sich bringen (z. B. Zimprich & Sandrock 2015; Sandrock & Zimprich 2016).

Zahlen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) zufolge, sollen allerdings noch nicht alle Betriebe über eine umfassende Gefährdungsbeurteilung verfügen. Um den Umsetzungsgrad der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung weiter zu erhöhen, führen beispielsweise die Verbände der Metall- und Elektroindustrie entsprechend regelmäßig Informations- und Schulungsveranstaltungen für Unternehmen und deren Betriebsräte durch (vgl. Hofmann et al. 2018) und unterstützen Unternehmen pilothaft auch bei der Umsetzung.

Wenngleich Gesetz und Verordnungen dem Arbeitgeber die Freiheit lassen, die Art der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung selbst zu gestalten, – wobei es allerdings die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates zu beachten gilt – stellt die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) entsprechendes Schrifttum mit Hinweisen sowohl für die Aufsichtsbehörden als auch für Betriebe zur Verfügung (vgl. GDA 2018). Demzufolge bestehen unterschiedliche Methoden, bzw. Verfahrensansätze wie Befragungen, Beobachtungsverfahren und Workshopkonzepte zur

Auswahl, die für die Erhebung psychischer Belastung im Unternehmen verwendet werden können. In der betrieblichen Praxis können unterschiedliche Vorgehensweisen und Methoden durchaus miteinander kombiniert werden. Gemein sollte den Vorgehensweisen sein, dass sie auf die psychische Belastung, also die nach DIN EN ISO 10075-1:2018 von außen auf Menschen einwirkende Faktoren zielen und nicht auf die psychische Beanspruchung, die eine Folge der Belastung im Menschen darstellt und von individuellen Einflussfaktoren moderiert wird.

## **2. Das Kompaktverfahren Psychische Belastung**

Das Kompaktverfahren Psychische Belastung (KPB) ist ein bedingungsbezogenes Instrument, welches im Rahmen der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung für die Erfassung und Bewertung psychischer Belastung verwendet werden kann. Aufgrund von Erfahrungen aus dem Einsatz in Betrieben, Hinweisen weiterer Akteure im Arbeitsschutz (Sandrock et al. 2017; Stahn & Sandrock 2017) wurde das Verfahren aus dem Vorläufer „Kurzverfahren Psychische Belastung“ weiterentwickelt. Seit seiner Neukonzeptionierung im Jahr 2017 folgt es u.a. den Merkmalsbereichen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) und umfasst damit – wie allerdings auch schon die Vorgängerversion – den Bereich Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe; dazu gehören zum Beispiel der Handlungsspielraum und die Vollständigkeit der Aufgabe, den Bereich Arbeitsorganisation, inklusive Arbeitszeit, soziale Beziehungen – also Interaktionen von Beschäftigten untereinander, mit Vorgesetzten oder auch mit Kunden und Lieferanten, sowie den Bereich Arbeitsumgebung, zu dem zum Beispiel Lärm und weitere physikalische Einwirkungen und Arbeitsmittel zählen. Auch sogenannte neue Arbeitsformen wie die räumliche Mobilität, können mit dem KPB erhoben und beurteilt werden (Stahn & Sandrock 2018).

Grundsätzlich ist das Verfahren so ausgelegt, dass betriebliche Praktiker, ggf. auch nach einer entsprechenden Qualifizierung, das Verfahren eigenständig anwenden können. Es ist ein gestuftes Vorgehen, indem zunächst empfohlen wird, sich bereits im Betrieb vorhandene Daten anzusehen, die einen Bezug zu dem Komplex psychische Belastung haben können. Dabei kann es sich um beschäftigtenbezogene Aspekte wie Fehlzeiten, Unfälle etc. handeln, aber auch um Prozess- und qualitätsbezogene Daten. Diese Daten können erste Hinweise auf Bereiche geben, in denen ein ungünstiges Verhältnis von Belastung und Beanspruchung vorliegt, und dementsprechend prioritär angegangen werden sollten. Nach Anschluss der Festlegung der Tätigkeiten werden relevante Teilaspekte psychischer Belastung leitfadengestützt im Rahmen eines Beobachtungsinterviews erfasst.

## **3. Betriebliche Erfahrungen**

Im Folgenden werden Erfahrungen, die im Rahmen beispielhaft ausgewählter betrieblicher Projekte, in denen das ifaa, beziehungsweise Verbandsingenieure der Verbände der Metall- und Elektroindustrie betriebliche Akteure hinsichtlich der Anwendung des Kompaktverfahren Psychische Belastung qualifiziert haben, dargestellt. Mit entsprechenden Schulungsmaßnahmen der betrieblichen Akteure, in der Regel der Fachkraft für Arbeitssicherheit, Führungskräften, Mitarbeitern der Personalabteilung und Betriebsrat soll sichergestellt werden, dass ein gemeinsames Grundverständnis der normativen und verfahrenstechnischen Gegebenheiten erreicht wird.

Obwohl die entsprechenden Verordnungen bekannt sind und auch Publikationen der unterschiedlichsten Akteure in großer Anzahl vorliegen, ist immer wieder festzustellen, dass psychische Belastung erstens immer noch negativ konnotiert ist und zweitens immer noch Verwechslungen mit krankheitsrelevanten Begriffen auftauchen.

Eine wichtige Erkenntnis aus vielen Unternehmen besteht entsprechend darin, dass eine Klärung der Konzepte psychische Belastung und Beanspruchung Unsicherheit und damit verbundene Emotionalisierungen deutlich reduzieren konnte. Als weiterer Erfolgsfaktor kristallisierte sich eine frühzeitige Information und Beteiligung des Betriebsrates und weiterer betrieblicher Akteure heraus (Hofmann et al. 2018; Stahn et al. 2018).

Zusätzlich zeigte sich, dass ein heterogenes Beurteilerteam, zum Beispiel bestehend aus Vertretern des Betriebsrates, des Arbeitgebers und der Fachkraft für Arbeitssicherheit hilfreich ist, da teils zu unterschiedlichen Teilaspekten der Aufgabe und der Arbeitsorganisation ergänzende Fragen gestellt werden. Dies führt entsprechend zu einem Erkenntnisgewinn und in der gemeinsamen Diskussion dann auch zu einer gemeinsamen Wahrnehmung und hilfreichen Maßnahmenvorschlägen.

Interessanterweise wurde auch von den Beschäftigten die Methode des Beobachtungsinterviews als sehr sinnvoll betrachtet, da diese mit auch sonst üblichen Vorgehensweisen des Arbeitsschutzes vergleichbar ist (Stahn et al. 2018; Versinger et al. 2018). Qualitativ hohe Übereinstimmungen der verschiedenen betrieblichen Akteure bestätigen die Wahl des Vorgehens.

#### **4. Diskussion**

Die betrieblichen Erfahrungen zeigen, dass das Beobachtungsinterview als Methode der Erfassung psychischer Belastung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung sinnvoll und hilfreich ist. Die Methode der Beobachtung und des damit verbundenen Interviews vor Ort ist für Betriebsräte und Beschäftigte transparent und nachvollziehbar (Hofmann et al. 2018). Zudem können Besonderheiten von Arbeitssystemen durch entsprechend geschulte Beobachter entdeckt und eingeordnet werden. Dies wäre zum Beispiel bei anonymen Befragungen der Beschäftigten nicht der Fall.

Wie bei anderen Methoden auch, ist die Durchführung des KPB mit einem gewissen Aufwand verbunden, wobei Versinger et al. (2018), die das KPB in einer sozialen Einrichtung angewandt haben, berichten, dass mit zunehmender Routine der Zeitaufwand für Beurteilung und Dokumentation reduziert werden konnten.

Für den Erfolg ist unerlässlich, dass entdeckte Gefährdungen auch rasch angegangen werden und entsprechend Transparenz darüber hergestellt wird. Hierbei können ein überschaubarer Projektplan und eine entsprechende Maßnahmenverfolgung unterstützen.

#### **5. Literatur**

DIN EN ISO 10075-1:2018-01 Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung - Teil 1: Allgemeine Aspekte und Konzepte und Begriffe (ISO 10075-1:2017); Deutsche Fassung EN ISO 10075-1:2017.

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (2018) Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Leitung des GDA-Arbeitsprogramms Psyche, Berlin.

Hofmann A, Sandrock S, Fastenrath T, Brunner W (2018) Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung bei A. Mannesmann. Leistung und Entgelt Nr. 4, S 12 – 20.

- Sandrock S (2018) Das KPB im betrieblichen Einsatz – von der Erhebung psychischer Belastung bis zur Ableitung von Maßnahmen. In: Trimpop R, Kampe J, Bald M, Seliger I, Effenberger G (Hrsg.) 20. Workshop Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit. Asanger, Kröning, S. 53-56.
- Sandrock S, Stahn C, Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (Hrsg) (2017) KPB – Kompaktverfahren Psychische Belastung. Werkzeug zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung. Springer, Berlin.
- Sandrock S, Zimprich HJ (2016) Nutzen der Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastung“ für die Verbesserung von betrieblichen Abläufen. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (GfA) (Hrsg) Arbeit in komplexen Systemen. Digital, vernetzt, human?! 62. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 2.–4. März 2016. GfA-Press, Dortmund, Beitrag B6.6, S 1–6
- Stahn C, Arzt D, Saur S (2018) Das KPB – Einsatz bei der A. Raymond GmbH & Co. KG. Leistung und Entgelt Nr. 4, S 41-47.
- Stahn C, Sandrock S (2018) Das KPB - vom Kurz- zum Kompaktverfahren Psychische Belastung. Leistung und Entgelt Nr.4, S 6-1.
- Versinger S, Lintzen M, Kratz D (2018) Die erfolgreiche Nutzung des KPB (Kompaktverfahren Psychische Belastung) im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung in einer branchenübergreifenden sozialen Organisation. Leistung und Entgelt Nr.4, S 30-40.
- Zimprich HJ, Sandrock S (2015) Die Ermittlung der psychischen Belastung für die Gefährdungsbeurteilung. Nur gesetzliche Notwendigkeit oder auch Chance für die Unternehmen zur Prozessverbesserung? Betriebspraxis & Arbeitsforschung (224):43–49



Gesellschaft für  
Arbeitswissenschaft e.V.

## **Arbeit interdisziplinär analysieren – bewerten – gestalten**

65. Kongress der  
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

Professur Arbeitswissenschaft  
Institut für Technische Logistik und Arbeitssysteme  
Technische Universität Dresden

Institut für Arbeit und Gesundheit  
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung

27. Februar – 1. März 2019

---

## **GfA-Press**

---

**Bericht zum 65. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 27. Februar – 1. März 2019**

**Professur Arbeitswissenschaft, Institut für Technische Logistik und Arbeitssysteme,  
Technische Universität Dresden;  
Institut für Arbeit und Gesundheit, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, Dresden**

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.  
Dortmund: GfA-Press, 2019  
ISBN 978-3-936804-25-6

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 Konferenzband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Konferenzband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

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

**Screen design und Umsetzung**

© 2019 fröse multimedia, Frank Fröse

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