

## **Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastung (GPB) – Anpassung des Verfahrens für kleine und mittelständische Unternehmen**

Elisa FELDMANN, Nadine SEIFERLING,  
Simone BRANDSTÄDTER, Karlheinz SONNTAG

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

**Kurzfassung:** Die Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastung (GPB), wurde bislang insbesondere in großen Unternehmen eingesetzt und bewährte sich in diesem Kontext als adäquates Verfahren zur Beurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Die vorliegende Studie befasst sich mit der Anpassung der GPB für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU). Die gekürzte Version GPB-KMU wurde in 12 Unternehmen unterschiedlicher Branchen eingesetzt ( $N = 38$  Tätigkeiten). Die vorliegende Studie gibt eine Übersicht über die Reliabilitäten und die häufigsten kritischen Kombinationen psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. 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**

Unterschiedliche negativ auffallende 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 gesundherhaltenden Arbeit sind im Sinne eines präventiven Ansatzes auch gesetzlich verankert: Laut Arbeitsschutzgesetz (§5) müssen psychische Belastungen am Arbeitsplatz durch den Arbeitgeber erfasst und gezielte Maßnahmen zur Reduktion gesundheitsgefährdender Belastungen abgeleitet werden.

Das Verfahren GPB (Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastung; vgl. Feldmann et al. 2016; Sonntag et al. 2012; Sonntag et al. 2016) ist ein konsensorientiertes, objektives Screeningverfahren zur Beurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Unabhängig von der individuellen Beanspruchung einzelner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fokussiert die GPB auf diejenigen Einflüssen, 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) stellt die GPB je zwei Dimensionen psychischer Belastungen einander gegenüber (vgl. Feldmann et al. 2016): Das Risiko kritischer Belastungen besteht, wenn jeweils zwei negativ

auffallende Belastungen in Kombination auftreten, beispielsweise ein hoher Verantwortungsumfang bei gleichzeitig geringem inhaltlichen Entscheidungsspielraum.

Die vorliegende Studie behandelt die Anpassung der GPB für kleine und mittelständische Unternehmen (GPB-KMU), um das Verfahren möglichst zeit- und aufwandsökonomisch in solchen Unternehmen einsetzen zu können. Zusätzlich zu statistischen Kennzahlen des Verfahrens GPB-KMU werden die häufigsten kritischen Kombinationen psychischer Belastungen am Arbeitsplatz in kleinen und mittelständischen Unternehmen berichtet. Die Anpassung des Verfahrens soll dazu beitragen, kritische Belastungen in solchen Unternehmen zu erkennen, um darauf aufbauend spezifische Maßnahmen zur Vermeidung beziehungsweise Reduktion psychischer Belastungen abzuleiten und negativen Folgen wie einem geringeren Wohlbefinden und einer geminderten Motivation entgegenzuwirken.

## 2. Methode

### 2.1 Vorgehen und Stichprobe

Die Daten der vorliegenden Studie stammen aus 12 kleinen und mittelständischen Unternehmen unterschiedlicher Branchen (Energieversorgung, Gesundheits- und Sozialwesen, Gewinnung Steine und Erden, Handel, Öffentliche Verwaltung, Verarbeitendes Gewerbe, Wissenschaftliche und technische Dienstleistungen). Die Stichprobe umfasst 38 Tätigkeiten.

Ein geschultes Analyseteam – zusammengesetzt aus Vertretern von Arbeitsmedizin, Arbeitssicherheit und Mitbestimmung – beurteilt psychische Belastungen unterschiedlicher Tätigkeiten konsensorientiert und objektiv (vgl. Feldmann et al. 2016): Nach einer Beobachtungsphase werden die Belastungsdimensionen während einer Bewertungsphase durch das Analyseteam im Konsens eingestuft.

### 2.2 Instrument

Die GPB-KMU dient der objektiven Beurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Das Instrument beinhaltet 17 Kategorien von Arbeitsaufgaben, beispielsweise Administrative Aufgaben, Forschung und Entwicklung, EDV und Programmierung, Handwerk und Technik, Kommunikationsaufgaben, Führung, Produktion und Montage sowie Pflege.

Darüber hinaus umfasst die GPB-KMU 12 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. 2015; Feldmann et al. 2016). Sowohl die Arbeitsaufgaben als auch die Belastungsdimensionen werden hinsichtlich ihrer Häufigkeit auf einer fünfstufigen Likert-Skala (1 = *fast* nie, 2 = *selten*, 3 = *manchmal*, 4 = *häufig*, 5 = *ständig*) eingeschätzt.

### 2.3 Auswertung

Statistische Berechnungen werden mit der Statistiksoftware SPSS durchgeführt. Zunächst werden die Reliabilitäten (Cronbach's  $\alpha$ ) für alle 12 Belastungsdimensionen berechnet.

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

<b>Dimension</b>	<b>Inhalt</b>	<b>Cronbach's <math>\alpha</math></b>
<b>Ai</b>	beinhaltet die Arbeitsmenge, die in einer bestimmten Zeit zu erledigen ist	.71
<b>Ak</b>	beinhaltet Erfassung und Verarbeitung komplexer Informationen; Planungsnotwendigkeit	.75
<b>Au</b>	beinhaltet die Störung / Unterbrechung der sachlich und zeitlich optimalen Bereitstellung von Informationen und Arbeitsmitteln	.69
<b>Er</b>	beinhaltet die Anforderung, in bestimmten Situationen wahre Gefühle zu unterdrücken und positive Emotionen zu zeigen	.87
<b>Hs</b>	beinhaltet Entscheidungen, die selbständig getroffen werden (z.B. Reihenfolge, Ausführungsart, Kontrolle)	.80
<b>Ke</b>	beinhaltet die Aufrechterhaltung einer dauerhaften Aufmerksamkeit	.62
<b>Kon</b>	beinhaltet die Notwendigkeit der genauen Vorschriftseinhaltung	.63
<b>Koop</b>	beinhaltet die wechselseitige Abhängigkeit von Arbeitstempo und Arbeitsqualität der Kollegen	.72
<b>Ko</b>	beinhaltet das nachhaltige Eingehen auf die Wünsche und die Bedürfnisse der Kunden sowie das Erbringen bestmöglicher Leistung für den Kunden	.89
<b>Va</b>	beinhaltet die Ausführung unterschiedlicher Aufgaben (Auftragswechsel), die Anwendung verschiedener Arbeitsmittel oder Wechsel des Arbeitsortes	.73
<b>Vu</b>	beinhaltet Aufgaben, die bei fehlerhafter Ausführung zu erheblichem Schaden führen	.67
<b>Zs</b>	beinhaltet die selbständige Festlegung der täglichen Arbeitszeit, Arbeitsschritte und Arbeitsgeschwindigkeit	.79

Anmerkung.  $N = 38$ . Ai = Arbeitsintensität, Ak = Arbeitskomplexität, Au = Arbeitsunterbrechungen, Er = Emotionsregulation, Hs = Handlungsspielraum, Ke = Konzentrationserfordernisse, Kon = Kontrollerfordernisse, Koop = Kooperationserfordernisse, Ko = Kundenorientierung, Va = Variabilität, Vu = Verantwortungsumfang, Zs = Zeitspielraum.

Anschließend werden die Mittelwerte aller Belastungsdimensionen berechnet und das Vorhandensein möglicher kritischer Kombinationen psychischer Belastungen ermittelt (vgl. Feldmann et al. 2016): 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 ( $M \leq 2.5$ ). Für die kritischen Kombinationen psychischer Belastungen werden die absoluten Häufigkeiten angegeben.

Zusätzlich werden qualitative Daten gewonnen durch die Abfrage der Eindeutigkeit und Verständlichkeit der Items sowie durch die Diskussion möglicher Optimierungsbedarfe mit den Mitgliedern der Analyseteams.

### 3. Ergebnisse

Tabelle 1 beinhaltet die Reliabilitäten der 12 Belastungsdimensionen (Cronbach's  $\alpha = .62 - \alpha = .89$ ). Tabelle 2 gibt einen Überblick über diejenigen kritischen Kombinationen psychischer Belastungen, die in der vorliegenden Studie am häufigsten auftreten.

**Tabelle 2:** Darstellung der häufigsten kritischen Kombinationen psychischer Belastungen.

Kritische Kombination psychischer Belastungen	Absolute Häufigkeit
Variabilität tief x Arbeitskomplexität tief	12
Variabilität tief x Handlungsspielraum tief	11
Konzentrationserfordernisse hoch x Zeitspielraum tief	6
Verantwortungsumfang hoch x Handlungsspielraum tief	3
Verantwortungsumfang hoch x Zeitspielraum tief	3
Verantwortungsumfang hoch x Konzentrationserfordernisse hoch	3
Kooperationserfordernisse hoch x Zeitspielraum tief	3

Anmerkung.  $N = 38$ .

Aus den Diskussionsrunden mit den Mitgliedern der Analyseteams ergibt sich als Optimierungsbedarf zum Beispiel die Reduktion der Anzahl an Mitgliedern des Analyseteams, in dem Sinne, dass ein solches Team für eine aufwandsökonomische Durchführung aus maximal drei Mitgliedern bestehen sollte. Darüber hinaus wird deutlich, dass die Ergänzung einer weiteren Belastungsdimension *Soziale Unterstützung* als sinnvoll erachtet wird.

### 4. Diskussion

Die erste Pilotierung des Verfahrens GPB-KMU zeigt mittlere bis sehr gute Zuverlässigkeitswerte. 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 Ausschluss oder Hinzunahme von Items bessere Reliabilitäten erreichen können.

Über die verschiedenartigen Branchen und Tätigkeiten hinweg bestehen in kleinen und mittelständischen Unternehmen die häufigsten Kombinationen psychischer Belastungen in dem Zusammenwirken geringer Variabilität mit geringer Arbeitskomplexität beziehungsweise geringem Handlungsspielraum. Dieser Trend stimmt überein mit den Ergebnissen in großen Unternehmen (vgl. Feldmann et al. 2015, Feldmann et al. 2016) und kann auf ein Erleben von Monotonie beziehungsweise Unterforderung am Arbeitsplatz hinweisen. Es wird in diesem Kontext deutlich, dass insbesondere ganzheitliche Aufgaben und Prozesse einen wichtigen Beitrag zu einer gesunderhaltenden Gestaltung der Arbeit leisten können. Kritische Kombinationen psychischer Belastungen im Sinne einer Überforderung zeigen sich in kleinen und mittelständischen Unternehmen hingegen am ehesten in dem Zusammenspiel von hohen Konzentrationserfordernissen und geringem Zeitspielraum.

Empfehlungen für die Umsetzung der GPB-KMU in kleinen und mittelständischen Unternehmen beziehen sich insbesondere darauf, dass eine noch bessere

Aufwandsökonomie durch die Reduktion der Mitglieder des Analyseteams auf maximal drei Personen erreicht werden kann.

## 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.
- Feldmann E, Sonntag Kh, Turgut S (2015). Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (GPB) – Ein Instrument zur objektiven Erfassung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Dortmund: GfA.
- Karasek RA (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly* 24:285-306.
- Lohman-Haislah A (2013). Stressreport Deutschland 2012 – Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.).
- 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.

## **Soziotechnische Gestaltung des digitalen Wandels – kreativ, innovativ, sinnhaft**

63. Kongress der  
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

FHNW Brugg-Windisch, Schweiz

15. – 17. Februar 2017

---

**GfA Press**

---

**Bericht zum 63. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 15. – 17. Februar 2017**

**FHNW Brugg-Windisch, Schweiz**

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Dortmund: GfA-Press, 2017

ISBN 978-3-936804-22-5

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.

USB-Print: Dr. Philipp Baumann, Olten

**Screen design und Umsetzung**

© 2017 fröse multimedia, Frank Fröse

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