

# Persönliche PDF-Datei für Eßer S, Strecker M, Baas C, Budeck C, Siegmann S.

Mit den besten Grüßen von Thieme

[www.thieme.de](http://www.thieme.de)

**Beurteilung psychischer  
Belastungen bei beruflich  
Reisenden**

**Reisemedizin up2date**

2024

179–197

10.1055/a-2222-5766

Dieser elektronische Sonderdruck ist nur für die Nutzung zu nicht-kommerziellen, persönlichen Zwecken bestimmt (z. B. im Rahmen des fachlichen Austauschs mit einzelnen Kolleginnen und Kollegen oder zur Verwendung auf der privaten Homepage der Autorin/des Autors). Diese PDF-Datei ist nicht für die Einstellung in Repositorien vorgesehen, dies gilt auch für soziale und wissenschaftliche Netzwerke und Plattformen.

## **Copyright & Ownership**

© 2024. Thieme. All rights reserved.

Die Zeitschrift *Reisemedizin up2date* ist Eigentum von Thieme.

CRM Centrum für Reisemedizin GmbH,  
Burgunderstraße 31,  
40549 Düsseldorf, Germany  
ISSN 2940-8105

# Beurteilung psychischer Belastungen bei beruflich Reisenden

*Stefan Eßer  
Marina Melanie Strecker  
Christina Baas  
Claudia Budeck  
Silvester Siegmann*

VNR: 2760512024165725373

DOI: 10.1055/a-2222-5766

Reisemedizin up2date 2024; 1 (3): 179–197

ISSN 2940-8105

© 2024. Thieme. All rights reserved.



**Thieme**

## Unter dieser Rubrik sind bereits erschienen:

**Beurteilung psychischer Belastungen bei beruflich Reisenden** Stefan Eßer, Marina Melanie Strecker, Christina Baas, Claudia Budeck, Silvester Siegmann Heft 3/2024

### ALLES ONLINE LESEN



Mit der eRef lesen Sie Ihre Zeitschrift: online wie offline, am PC und mobil,

alle bereits erschienenen Artikel.  
Für Abonnenten kostenlos!  
<https://eref.thieme.de/FD3IS>

### IHR ONLINE-SAMMELORDNER



Sie möchten jederzeit und überall auf Ihr up2date-Archiv zugreifen? Kein Problem!

Ihren immer aktuellen Online-Sammelordner finden Sie unter:  
<https://eref.thieme.de/EMGGR>

### JETZT FREISCHALTEN



Sie haben Ihre Zeitschrift noch nicht freigeschaltet? Ein Klick genügt:

[www.thieme.de/eref-registrierung](http://www.thieme.de/eref-registrierung).

# Beurteilung psychischer Belastungen bei beruflich Reisenden

Stefan Eßer, Marina Melanie Strecker, Christina Baas, Claudia Budeck, Silvester Siegmann



Reiseassoziierte Risiken beruflich Reisender sind vor allem kardiovaskuläre Erkrankungen und Unfälle. Psychische Risiken sind dabei lange unterschätzt worden. Sie geraten nun aber nicht zuletzt durch die beiden großen Berichte der Weltgesundheitsorganisation zu psychischer Gesundheit im Jahre 2022 zunehmend in den Fokus. In Deutschland sind Unternehmen verpflichtet, psychische Belastungen der Arbeit zu beurteilen.

## Einführung

Die Entwicklung sowohl der gesellschaftlichen als auch der wirtschaftlichen Bedeutung der psychosozialen Gesundheit wird am Trend der letzten Jahre deutlich: In Deutschland beispielsweise ist die Anzahl an Arbeitsunfähigkeitstagen aufgrund psychischer Diagnosen seit 2010 um rund 70% gestiegen. Psychische Störungen zählen nun neben Atemwegserkrankungen und Erkrankungen des Bewegungsapparats zu den bedeutendsten Ursachen für Arbeitsunfähigkeit. Die WHO (Weltgesundheitsorganisation) fasst in ihrem 2022 veröffentlichten „World mental health report“ zusammen, dass etwa jeder 8. Erwachsene weltweit mit einer psychischen Erkrankung lebt. Von einer hohen Dunkelziffer sei auszugehen [1]. Die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie haben die Effekte noch verstärkt [2]. Kulturelle Unterschiede machen die Thematik noch komplexer [3,4].

An den Bericht der WHO schloss sich im September 2022 die Veröffentlichung eines Leitfadens für Maßnahmen zur Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz an, der u. a. das frühzeitige Ermessen von Risiken priorisiert. Berufliche Reisen müssen in diesem Zusammenhang besondere Berücksichtigung finden, da sie massive Auswirkungen auf das psychische Wohlbefinden haben können.

### Merke

**In Deutschland ist die Beachtung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz seit vielen Jahren eine Aufgabe der Arbeitgeber. Ihre Beurteilung ist im Arbeitsschutzgesetz vorgeschrieben.**

In diesem Artikel wird in Übereinstimmung mit der DIN EN ISO 10075-1 „psychische Arbeitsbelastung“ als übergeordneter Begriff verwendet, der psychische Belastung und psychische Beanspruchung umfasst [5].

Psychische Belastung gilt als neutraler Begriff und nicht als negatives Ergebnis der Arbeitsbelastung.

## Rechtliche Grundlagen

### Internationale Rahmenbedingungen

Die Richtlinie 89/391/EWG des Rates aus dem Jahr 1989 mit ihrem breiten Anwendungsbereich [6] und weitere Richtlinien zu konkreten Aspekten bilden die Grundlage für die europäischen Rechtsvorschriften im Bereich Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden.

Unbeschadet der anderen Bestimmungen dieser Richtlinie ist der Arbeitgeber je nach Art der Tätigkeiten des Unternehmens bzw. Betriebs zur Beurteilung von Gefahren für Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden der Arbeitnehmer verpflichtet (Artikel 6 Abs.3 89/391/EWG [6]). Darunter sind auch die psychischen Einwirkungen bei der Arbeit subsumiert. In Deutschland wird diese Richtlinie u. a. im Arbeitsschutzgesetz umgesetzt.

### Merke

**Die Beurteilung arbeitsbedingter Risiken (Gefährdungsbeurteilung) erfolgt auf Grundlage einer EU-Direktive und des deutschen Arbeitsschutzgesetzes.**

### ISO-Standards als internationale Leitlinien

Um Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden bei der Arbeit zu managen, gibt es verschiedene ISO-Richtlinien (ISO = Internationale Organisation für Normung). Diese wurden zum Teil auch von anderen Normungsorganisationen in Europa wie z. B. dem DIN (Deutsches Institut für Normung) übernommen. Die relevanten Richtlinien werden weiter unten vorgestellt.

## Deutsches Arbeitsrecht und die psychische Gesundheit der Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber hat im deutschen Recht – neben seinen allgemeinen Fürsorgepflichten gemäß § 241 Abs. 2 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) – Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers vor Gefahren nach § 618 BGB zu schützen [7]. Eine Verletzung der Fürsorgepflicht kann zu Schadensersatzforderungen gegen den Arbeitgeber führen. Dabei gilt es auch wieder die besonderen psychischen Belastungen der Arbeitnehmer im beruflichen Auslandseinsatz zu berücksichtigen.

### Merke

Bei Entsendungen in entlegene, medizinisch schlecht versorgte Gebiete der Welt werden höhere Ansprüche an die Fürsorgepflicht (Duty of Care) des Arbeitgebers gestellt als allgemein.

## Gefährdungsbeurteilung laut Arbeitsschutzgesetz

Für alle Unternehmen besteht die gesetzliche Verpflichtung, im Rahmen einer unternehmensspezifischen Beurteilung der Arbeitsbedingungen

- die auf ihre Beschäftigten bei der Arbeit zukommenden Gefährdungen und Risiken systematisch zu ermitteln,
- sie zu bewerten und
- sie möglichst zu eliminieren oder zumindest zu minimieren.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen wurde dabei im § 5 Arbeitsschutzgesetz festgeschrieben [8]. Im Jahre 2013 wurde die darin enthaltene, ohnehin nur beispielhafte Aufzählung der Gefährdungen explizit um den Punkt der psychischen Belastungen bei der Arbeit ergänzt.

## Gesetzliche Grundlagen im Sozialgesetzbuch

Bei einer vorübergehenden Verlagerung des Beschäftigungsorts eines Arbeitnehmers aus dem Inland in das Ausland gelten weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über Versicherungspflicht und Versicherungsberechtigung („Ausstrahlung“). Gesetzliche Grundlage ist dabei § 4 SGB (Sozialgesetzbuch) IV [9].

Der Arbeitnehmer ist also zumindest für die ersten 12 Monate seines beruflichen Auslandseinsatzes in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert. Details der Leistungserbringung durch die DGUV (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung) sind zum Teil von Einsatzland zu Einsatzland verschieden. Auskunft erteilt im konkreten Fall die DVUA (Deutsche Verbindungsstelle Unfallversicherung – Ausland) bei der DGUV. Leidet ein Arbeitnehmer z. B. nach Arbeits- und Wegeunfällen im Ausland an psychischen Folgen, kann das DGUV-Psychotherapeutenverfahren angewendet werden. Nähere Informationen dazu liefert der DGUV Grundsatz 306-001 (► Tab. 1) [10].

► Tab. 1 Die 3 Handlungsphasen im Zusammenhang mit traumatischen Ereignissen [10].

| Parameter         | Primärprävention   | Sekundärprävention                                     |  | Tertiärprävention   |   |
|-------------------|--|--|--|---|---|
| zeitlicher Rahmen | –  | Stunden bis Tage nach traumatischem Ereignis           | Tage bis Wochen nach traumatischem Ereignis                              | Wochen nach traumatischem Ereignis  | Monate nach traumatischem Ereignis                              |
| Ziele             | Gefährdungsminimierung   | Minimierung von Belastungsspitzen                      | Stabilisierung des Gesundheitszustands                                   | Stabilisierung Rehabilitation Eingliederung   | Unterstützung bei Wiederaufnahme der Tätigkeit                  |
| Verantwortliche   | Unternehmensleitung  | Unternehmensleitung*)                                  |  | Unfallversicherungsträger   | Unternehmensleitung   |
| Maßnahmen         | Gefährdungsbeurteilung Unterweisung Notfallmanagement                        | psychologische Erstbetreuung                           | Unterstützung bzw. Beratung Screening Vermittlung                        | Probatorik Diagnostik Psychotherapie Rehabilitationsmanagement  | Begleitung Unterstützung betriebliches Eingliederungsmanagement |
| Akteure           | Unternehmer Aufsichtspersonen Betriebsärzte Fachkräfte für Arbeitssicherheit | Erstbetreuer Notfallseelsorger Kriseninterventionsteam | betriebliche Psychologen Betriebsärzte Sozialberatung Notfallpsychologen | Psychotherapeuten Rehabilitationsmanager Führungskräfte Durchgangsarzte Betriebsärzte Kollegium Aufsichtspersonen |   |

\*) Im Ausnahmefall können nach vorheriger Absprache Leistungen im Rahmen der psychologischen Erstbetreuung auch im Auftrag eines Unfallversicherungsträgers erbracht werden. Dies gilt für Leistungen im Sinne einer Notfallhilfe, wie sie auch im Bereich der psychosozialen Akuthilfe bzw. psychosozialen Notfallversorgung beschrieben wird.

Die rechtlichen Anforderungen an einen Arbeits- bzw. Wegeunfall mit psychischen Folgen nach § 8 SGB VII [11] unterscheiden sich wesentlich von den Diagnosekriterien der Krankheitsklassifikationssysteme nach ICD-10 oder DSM-5. Psychische Unfallfolgen erfordern insbesondere kein belastendes Ereignis mit außergewöhnlicher Bedrohung oder katastrophenartigem Ausmaß im Sinne der posttraumatischen Belastungsstörung. Beschäftigte können z. B. von belastenden Ereignissen am Arbeitsplatz mittelbar betroffen sein, ohne selbst körperliche Schäden davonzutragen, wenn sie als Ersthelfer bei einem schweren Unfall tätig werden [12]. Die Erfahrung in den Assistance Centers von International SOS zeigt, dass schon die Auseinandersetzung mit extremer Armut (► **Abb. 1**) und das latente Vorhandensein von Gewalt zu Belastungsstörungen und psychischen Alterationen führen können.

## Fachliche Grundlagen

### Auslandsreisen und traumatisierende Ereignisse

Insbesondere ein beruflicher Auslandseinsatz (z. B. in Entwicklungs- und Schwellenländern) bringt psychische Einwirkungen mit sich, die bei dem betroffenen Arbeitnehmer zu psychischen Belastungsreaktionen unterschiedlicher Art und Dauer führen können. Traumatisierende Erlebnisse sind neben Unfällen auch z. B. Überfälle, Einbrüche, Entführungen oder sexuelle Übergriffe. Gerade Tätigkeiten in der Not- und Katastrophenhilfe bedeuten darüber hinaus die Konfrontation mit grundsätzlich schwer belastenden Erfahrungen und Aufgaben. Dabei kann es zu PTBS (posttraumatischen Belastungsstörungen; engl.: PTSD [Posttraumatic Stress Disorder]) kommen.

Die PTBS umfasst 4 Hauptsymptomgruppen:

- Erinnern und Wiedererleben,
- Vermeidung,
- negative Wahrnehmung und Stimmung,
- ständige innere Unruhe.

Folgende psychische Folgestörungen können beispielsweise auftreten:

- Abhängigkeitserkrankungen,
- Angststörungen,
- Anpassungsstörungen,
- Depressionen,
- dissoziative Störungen,
- Schlafstörungen.

Die Wahrscheinlichkeit, im Laufe seines privaten Lebens in Deutschland mit einem potenziell traumatisierenden Ereignis konfrontiert zu werden, ist nach Mikulicz nicht sehr hoch [13]. In der Normalbevölkerung rechnet man mit einem Ereignis pro 50 Personenlebensjahren. Dagegen ergab eine Studie bei Mitarbei-



► **Abb. 1** Die Auseinandersetzung mit Armut kann psychische Belastung bedeuten.

tern einer deutschen Entwicklungshilfeorganisation eine Inzidenz eines Ereignisses pro 3 Personenlebensjahren. Die Wahrscheinlichkeit, dass sich aus einem belastenden Ereignis eine PTBS entwickelt, ist dabei abhängig von folgenden Faktoren:

- **Art des Traumas:** Bei Opfern von Kriegen, Gefangenschaft und Unfällen liegt sie bei 20%, nach Gewaltverbrechen bei 25%. Mit etwa 50% ist sie besonders hoch bei Personen, die sexueller Gewalt ausgesetzt waren.
- **Persönliche Risikofaktoren:** Das sind insbesondere
  - geringes Lebensalter,
  - weibliches Geschlecht (Verhältnis Frauen zu Männern = 5:2),
  - niedriger sozioökonomischer Status,
  - psychische Erkrankungen in der Anamnese und
  - fehlende soziale Unterstützung.

Um eine längere oder sogar bleibende Beeinträchtigung von Wohlbefinden, Gesundheit und/oder Arbeitsfähigkeit bei den Betroffenen zu verhindern, müssen traumatisch bedingte PTBS rechtzeitig erkannt und bei Bedarf behandelt werden. Die Verantwortung dafür liegt beim Arbeitgeber und bei dem in der Betreuung mitwirkenden Betriebsarzt. Eine geeignete Vorbereitung in Form der tätigkeitsspezifischen Beurteilung der Arbeitsbedingungen des konkreten beruflichen Auslandseinsatzes sowie eine spezifische Schulung und Sensibilisierung für die Rahmenbedingungen im Einsatzland vor Antritt des Arbeitsaufenthalts spielen eine wichtige präventive Rolle für den Erhalt von Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden.

Lopes Cardozo und Mitarbeiter stellen einen Zusammenhang zwischen der Anzahl der Einsätze und dem Depressionsrisiko her. Demnach ist dieses Risiko im

**FALLBEISPIEL****Posttraumatische Belastungssituation nach Gewalterfahrung in Lagos, Nigeria**

Ein Mitarbeiter eines Unternehmens wurde Opfer eines gewalttätigen Raubüberfalls in einem Hotel in Lagos, Nigeria. Er erlitt ernste Wunden am Unterschenkel und wurde nach einer notfallmäßigen Versorgung in Nigeria nach Deutschland zurückgefliegen. Die Wunden heilten recht problemlos ab, er entwickelte aber in der Folge eine posttraumatische psychische Belastungsstörung. Da zunächst keine Behandlung erfolgte, berichtete er innerhalb des Unternehmens über seine Erfahrungen und schilderte die Risiken einer Reise nach Nigeria sehr drastisch.

Als ein weiterer Einsatz einer Gruppe von Vertriebsmitarbeitern und Experten geplant wurde, gab es Unbehagen unter den Mitarbeitern und Weigerungen, nach Nigeria zu reisen. Eine strukturierte Befragung mithilfe eines psychologischen Dienstleisters ergab, dass der ursprünglich Betroffene selbst die Erfahrungen nicht verarbeitet hatte. Dem Betroffenen wurde unverzüglich kompetente psychologische Hilfe zuteil. Parallel wurden unter Koordination des betriebsärztlichen Dienstes Einzelgespräche mit den meisten für den Einsatz vorgesehenen Mitarbeitern geführt. Ein reisemedizinischer Assistance-Dienstleister informierte und schulte die betreffenden Mitarbeiter über präventive Sicherheitsmaßnahmen und erteilte ein umfangreiches Sicherheitstraining. Der Einsatz wurde den Mitarbeitern freigestellt. So konnten ausreichend Personen gefunden werden, um den Einsatz durchzuführen.

ersten Einsatz am höchsten [14]. Erikson und Holtz sowie ihre Mitarbeiter sehen außerdem einen Zusammenhang zwischen der Dauer der Auslandsaufenthalte und psychischer Beanspruchung [15, 16]. Doki, Sasahara und Matsuzaki finden Hinweise darauf, dass unmittelbar aufeinanderfolgende Auslandseinsätze ebenfalls einen Risikofaktor für die psychische Gesundheit darstellen können [17].

Oftmals sind mangelnde Trennung von Arbeit und Freizeit, kaum Regenerationszeiten und wenige Freizeitoptionen weitere Risikofaktoren für Erschöpfung und Burn-out [18].

Immer mehr rückt der interkulturelle Stress in den Blickpunkt [3]. Die Fähigkeit von beruflich in das Ausland Reisenden, mit Individuen und Gruppen anderer Kulturen erfolgreich und angemessen zu interagieren, muss entsprechend geschult werden.

**Prävention**

Eine große präventive Bedeutung kommt nach Mikulicz im Vorfeld der richtigen Personalauswahl zu [13]. Je schwieriger der Einsatzort und die Aufgabe, desto essenzieller sind eine gewisse Reife und eine gefestigte

Persönlichkeitsstruktur. Gerade bei humanitären Einsätzen gilt es, eine realistische Erwartungshaltung in Bezug auf erreichbare Möglichkeiten und Ziele zu schaffen. Sinn und Ziel präventiver betrieblicher Beratungsstrukturen muss es dann sein, exponierte Mitarbeiter so zu betreuen, dass es nach traumatischen Ereignissen oder sehr belastenden (Hilfs-)Einsätzen gar nicht erst zur Ausbildung einer länger anhaltenden Belastungsstörung kommt.

**Merke**

**Eine der Hauptaufgaben der Unternehmen besteht darin, die Arbeitnehmer über Expositionsrisiken jeder, also auch psychischer Art und ihre Vermeidungsmöglichkeiten aufzuklären.**

Grundlegende vorbereitende Schritte [4, 19, 20]:

- **Ausreichende Vorbereitung auf einen Einsatz:** Dies schützt vor späterer Fehlbelastung und vermittelt Sicherheit. Strukturen der Organisation bzw. des Unternehmens insbesondere im Zusammenhang mit dem Auslandseinsatz sollten bekannt gemacht werden.
- **Information aller Mitarbeiter über traumatisierende Stressoren und traumabedingte Belastungsreaktionen:** In diesem Zusammenhang ist auch eine Schulung im Erkennen der Symptomatik wichtig.
- **Wecken der Einsicht in ein mögliches Auftreten und insbesondere die Behandlungsbedürftigkeit einer Belastungsstörung:** Es ist bekannt, dass in erster Linie männliche Patienten sich zunächst oft sehr intensiv gegen beides wehren.
- **Schulung von Vorgesetzten:** Die Haltung der Vorgesetzten bzw. das Verhalten des sozialen Umfelds eines Traumaopfers sind von entscheidender Bedeutung. Gleichgültigkeit oder Herabsetzung der gemachten Erfahrung erhöhen das Erkrankungsrisiko, verständnisvolles Eingehen auf die Nöte des Traumatisierten verstärken dagegen die Erholungstendenz. Generell spielen Führungskräfte eine zentrale Rolle für die psychische Gesundheit der Fachkräfte im Auslandseinsatz [19, 21].
- **Klare Stellenbeschreibung:** Wichtig ist auch die frühzeitige Abstimmung mit den zukünftigen Vorgesetzten oder Kollegen [22].
- **Durchführung interkultureller Schulungen:** Dadurch werden Auslandsreisende darauf vorbereitet, wie sie mit Individuen und Gruppen anderer Kulturen erfolgreich und angemessen interagieren können.

Insbesondere Downie und Ehrenreich beschreiben in ihren Arbeiten fehlende und mangelhafte Vorbereitung von Entsandten als weit verbreitetes Phänomen [18, 21].

Ein auf einen Auslandsaufenthalt vorbereitendes Präventionstraining sollte sich darüber hinaus auch mit weiteren Themen beschäftigen [23]:

- Es sollte dabei helfen, Verunsicherungs- und Bedrohungsgefühle bei der Ankunft im fremden Land abzubauen, und vor allem realistische Erwartungen an erreichbare Arbeitsziele wecken.
- Ein sog. Security-Awareness-Training ermöglicht die Entwicklung von Gefahrenbewusstsein und -sensibilität sowie das Erlernen von „richtigen“ Verhaltensweisen und Deeskalationstechniken in Bedrohungssituationen.
- Ein Krisenmanagementtraining hilft, außergewöhnliche Belastungssituationen durchzustehen und eventuelle Gewalterlebnisse zu bewältigen.
- Bei Langzeitaufhalten in einer sehr belastenden Umgebung (z. B. Gefahr terroristischer Angriffe) ist das engmaschige Zwischenschalten einer sog. Rest-and-Recreation-Period in einer gefahren- bzw. stressfreien Umgebung zu empfehlen.

## Nationale und internationale Herausforderungen

### Kulturelle und soziale Einflüsse

Sind Unternehmen international aktiv, sei es mit beruflich Reisenden oder mit eigenen Niederlassungen im Ausland, kommen viele Aspekte der psychischen Gefährdung, ihrer Bewertung, ihrer Erfassung, des Bewusstseins derselben und des Umgangs mit Ergebnissen hinzu.

#### Merke

**Während psychische Belastungen und auch psychische Erkrankungen in Mitteleuropa zunehmend Akzeptanz erfahren („It's ok not to be ok!“ ist ein verschiedentlich zitierter Satz), wird in anderen Teilen der Welt das Thema weiterhin tabuisiert, negiert oder abgelehnt.**

Bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen bei der Arbeit ist es das Ziel, negative psychische sowie auch physische Folgen zu vermeiden, das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern und die betriebsinternen Abläufe danach auszurichten. Dies ist wichtig innerhalb von Arbeitsgruppen, innerhalb von Abteilungen und innerhalb eines Standorts oder einer nationalen Niederlassung. Es wird aber zunehmend auch als relevant im Zusammenspiel mehrerer nationaler Standorte oder auf internationaler Ebene zwischen nationalen Niederlassungen betrachtet.

### FALLBEISPIEL

#### Psychotische Entgleisung bei Auslandseinsatz in Kenia

Ein Mitarbeiter eines Unternehmens war als Vertriebsleiter in Nairobi, Kenia, eingesetzt. Bereits wenige Wochen nach dem Beginn des Einsatzes litt er an Überforderungsempfinden und Einsamkeit und begann einen sehr starken Alkoholkonsum von 2 Flaschen Wein und mehr pro Tag zuzüglich weiterer harter Alkoholika. Es kam zu ausgeprägten Angstzuständen und dem Gefühl, den Umsatzerwartungen des Arbeitgebers nicht gewachsen zu sein. Da die Beschwerden dem Arbeitgeber nicht bekannt wurden, kam es sogar zu weiteren Steigerungen der Umsatzerwartungen und Zuteilung zusätzlicher administrativer Aufgaben.

Am Flughafen von Nairobi entwickelte der Mitarbeiter erstmals so starke Angstzustände, dass er einen geplanten Flug nicht antrat. Wenige Tage später erlitt er nach dem Einchecken noch auf dem Rollfeld des Flughafens im Flugzeug eine akute psychotische Episode, bedrohte Mitreisende und Flugpersonal und wurde des Fliegers verwiesen. Mit einem Krankenwagen wurde er in eine akutpsychiatrische Einrichtung gebracht. Dort erfolgte eine erste Beruhigung mittels Sedierung und Stabilisierung der Situation. Der Patient wurde 4 Tage später, eskortiert von einem Arzt und einem Rettungssanitäter, nach Basel geflogen und dort psychiatrisch weiterbehandelt mit der Diagnose einer reaktiven Psychose. Die Situation verbesserte sich unter medikamentöser Therapie zunächst, der Patient wurde aber nicht wieder arbeitsfähig und beging einige Monate später Selbstmord.

### Fehlende Infrastruktur zur Behandlung psychischer Erkrankungen

Die kulturellen Unterschiede in anderen, vor allem nicht europäischen Ländern hinsichtlich der Akzeptanz und des Verständnisses psychischer Gefährdungen und Erkrankungen wird oft auch mit der limitierten Infrastruktur zur Behandlung psychisch erkrankter Personen begründet. Akutpsychiatrische Einrichtungen sind in anderen Ländern oft nicht darauf eingestellt, arbeitsbedingte psychische Erkrankungen zu behandeln. Spezielle psychiatrische Einrichtungen, die arbeitsmedizinische Aspekte berücksichtigen, sind rar. Moderne multimodale Behandlungsansätze sind nicht überall zu finden. Deswegen wird dann die Sinnhaftigkeit und Zielführung einer psychischen Gefährdungsbeurteilung bezweifelt. Anders als beispielsweise bei der Krebsvorsorge ist jedoch bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen nicht eine möglichst frühe Behandlung psychisch Erkrankter das Ziel, sondern die Anpassung von Arbeitsbedingungen und -abläufen, die bei der Gefährdungsbeurteilung als belastend bewertet wurden.



## Möglichkeit der Standardisierung: internationale Normen

### Merke

**Eine international einheitliche Vorgehensweise zur Erfassung psychischer Belastung am Arbeitsplatz gibt es bisher kaum.**

Einzelne Sparten wie z.B. die internationale Öl- und Gasindustrie oder die internationalen Minengesellschaften haben eigene Standards geschaffen, mehr jedoch im Bereich des Arbeitsschutzes und der Infektionsprophylaxe als bei der Vorbeugung psychischer Erkrankungen. International aufgestellte Unternehmen, die psychische Gesundheit und deren Erfassung ernst nehmen und fördern wollen, konnten sich also in den meisten Ländern lange nicht entlang nationaler Vorgaben oder Standards ausrichten.

Seit dem Jahr 2021 stehen nun erstmals 2 international einheitliche ISO-Standards zur Verfügung, die zur Beurteilung und Bewertung der psychischen Belastungen und der Risiken bei Auslandsreisen und -aufenthalten herangezogen werden können.

### ISO 45003

Zunächst erschien dazu der ISO-Standard 45003, der als Leitfaden zur Beurteilung und Implementierung des Managements psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz genutzt werden kann [24]. Dieser versteht sich als Ergänzung der ISO 45001, die seit 2018 die vormaligen Standards zum betrieblichen Gesundheitsmanagement ersetzt und weithin als Grundlage für die Anforderungen an ein Managementsystem zum Arbeits- und Gesundheitsschutz gilt [25]. Durch eine Orientierung an dem Standard kann einerseits die Konformität mit in Deutschland geltenden Gesetzen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sichergestellt werden. Andererseits kann jedoch auch das Erreichen eines international einheitlichen Best-Practice-Standards angestrebt werden. Die Ermittlung von Gefährdungen und Ressourcen am Arbeitsplatz sowie die Planung und Implementierung von präventiven und reaktiven Maßnahmen sind zentraler Bestandteil der Leitlinie – zunächst jedoch auf eher rein physische Faktoren bezogen.

Mit der 2021 erschienenen ISO 45003 wird dieser Standard nun um eine konkret auf das Management psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz bezogene Komponente erweitert [24]. Für international agierende Organisationen kann dies ein großes Maß an Unterstützung und Sicherheit bieten, wenn etwa eine Überprüfung und Ergänzung des bestehenden Arbeitsschutzmanagementsystems hinsichtlich psychosozialer Aspekte angestrebt werden soll. Die Norm richtet sich dabei an Unternehmen aller Branchen und Größen und bietet eine Abdeckung der Empfehlungen der Gemein-

samen Deutschen Arbeitsschutzstrategie. Teils geht er aber auch darüber hinaus. Der Zusammenhang zwischen körperlicher und psychischer Gesundheit wird dabei stark betont. Angestrebt wird ein ganzheitlicher Prozess zur Erkennung und Beseitigung von Risiken, die sich auf die Gesundheit von Angestellten auswirken können. Zu diesem Zweck benennt die ISO 45003 verschiedene Schwerpunkte: Neben den Aspekten, die die Rahmenbedingungen einer ausgeübten Arbeit bestimmen (Arbeitszeiten und -strukturen, Grad der Autonomie, Arbeitsumfeld und Ausstattung), werden auch soziale Faktoren (interpersonelle Beziehungen, Work-Life-Balance, Konflikte) adressiert. Ein Handlungsplan für die Identifikation und Erhebung von Risiken, die dafür benötigten Arbeitsschritte und die Einbeziehung der Angestellten schließt sich an, ebenso wie konkrete Maßnahmen, die für die Reduktion einzelner Risiken implementiert werden können.

### Merke

**Auch um die Dienstleistungsqualität und Zufriedenheit von Angestellten zu stärken und eine Konformität mit den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen zu bewirken, kann ein solcher Leitfaden zur Unterstützung herangezogen werden.**

### ISO 31030

Mit Blick auf die große Relevanz der psychosozialen Gesundheit insbesondere bei Reisen und Entsendungen in das Ausland ist auch die Einbeziehung eines weiteren Standards empfehlenswert: Im September 2021 erschien mit der ISO 31030 die erste Leitlinie auf internationaler Ebene zur Implementierung, Überprüfung und Ergänzung eines suffizienten Reiserisikomanagements [26]. Auch in ihr wird die bisherige Notwendigkeit, auf nationale Gesetzgebungen, Empfehlungen und Industrienormen zurückzugreifen, durch die angestrebte Implementierung eines ganzheitlichen Ansatzes ersetzt. Ziel auch dieses Standards ist eine Integration in das Risikomanagement einer Organisation.

Sicherheit – und auch die psychische Gesundheit – gehen dabei Hand in Hand. Der Prozess mit einer Vielzahl an Akteuren umfasst im Rahmen des Reiserisikomanagements folgende Schritte:

- eingehende Vorbereitung der reisenden Angestellten,
- Implementierung von Notfallplänen für akute Vorkommnisse,
- Unterstützung vor Ort,
- Unterstützung der administrativen Prozesse zur Überwachung und Berichterstattung,
- Identifizierung von Bedrohungen vor und während einer Auslandsentsendung.

**PRAXISTIPP**

ISO-Standards werden erfahrungsgemäß auch bei der rechtlichen Beurteilung im Falle einer Auseinandersetzung aufgegriffen und als bestehende fachliche „Messlatte“ (Benchmark) angesehen. Unternehmen scheinen daher gut beraten, die Standards ISO 45003 und ISO 31030 bei der Bewertung und Handhabung psychischer Gefährdungen als Richtschnur in Betracht zu ziehen.

## Methodik der psychischen Gefährdungsbeurteilung

In Deutschland ist die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (► **Abb. 2**) seit mehreren Jahren fester Bestandteil des Arbeitsschutzgesetzes. Sie kommt aber auch in zahlreichen international agierenden Konzernen zum Einsatz und dient darüber hinaus Unternehmen in anderen Ländern als Orientierung zur freiwilligen Beurteilung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz. Sie kann durch spezifische Anpassungen adaptiert werden. Beispielsweise kann sie durch ergänzende Fragen an kulturelle oder strukturelle Besonderheiten angepasst werden.

### Vorbereitung und Projektplanung

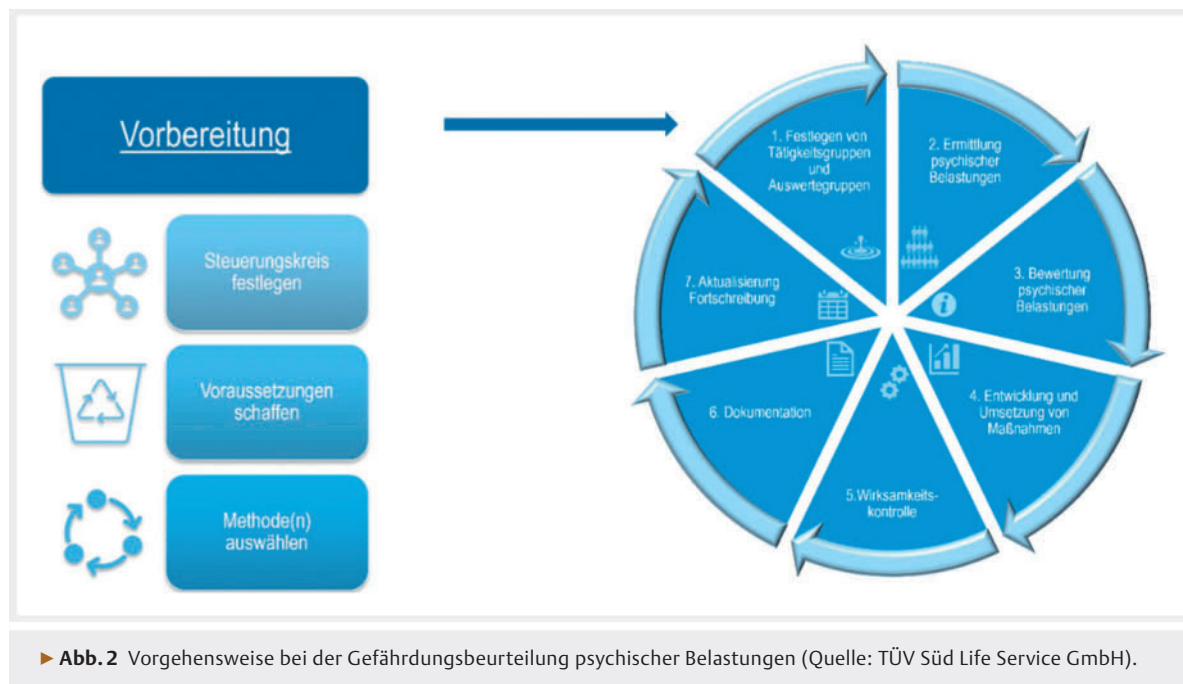
In der Vorbereitungsphase werden zunächst die Verantwortlichen festgelegt; ggf. wird ein Steuerungskreis gebildet. Dieser sollte über Hintergründe, Zweck und Ziele sowie über mögliche Analysemethoden infor-

miert sein. Zu den Aufgaben des Steuerungskreises gehört es, die jeweilige Methode zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung festzulegen, die Ergebnisse zusammenzutragen und die Maßnahmenableitung zu überwachen. Des Weiteren legt dieser Personenkreis fest, wann, wie und von wem alle Beteiligten im Unternehmen über den Sinn und Zweck, die Methode und die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung informiert werden. Materialien zu den grundlegenden Zusammenhängen des Auftretens und der Wirkung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz sowie Handlungshilfen zur Durchführung der psychischen Gefährdungsbeurteilung stellen die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie von Bund, Ländern und Unfallkassen sowie die Aufsichtsdienste der Länder und Unfallversicherungsträger, aber auch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin sowie die Sozialpartner in unterschiedlicher Tiefe und Breite bereit.

### Einbindung der Stakeholder

Eine erfolgreiche Ermittlung psychischer Belastungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung hängt in hohem Maße von der Mitwirkung der Beschäftigten ab. Deshalb sind eine gute Aufklärung und Transparenz in Bezug auf die Methode und das Ziel von besonderer Wichtigkeit. Dabei ist es hilfreich, die Führungskräfte der jeweiligen Arbeitsbereiche miteinzubeziehen.

Die Ermittlung physischer Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung ist den meisten Beschäftigten bereits bekannt. Hingegen stellt die Ermittlung psychischer Belastungen für viele Mitarbeiter eine neue Erfahrung dar, die häufig mit Befürchtungen und Ängsten einhergeht, wie z. B., dass psychologische Profile von



**PRAXISTIPP****Checkliste Psychische Gefährdungsbeurteilung**

Checklisten können die Vorgehensweise der psychischen Gefährdungsbeurteilung erleichtern. Sie sollten die folgenden Kapitel umfassen:

- Planung,
- Kommunikation,
- Erhebung und Analyse,
- Entwickeln von Maßnahmen bzw. Ergebnisworkshops,
- Umsetzung der Maßnahmen,
- Wirksamkeitsprüfung.

Beispiele für solche Checklisten können bei International SOS kostenlos unter <https://www.internationalsos.de/insights/gefaehrungsbeurteilung-psychische-belastungen> abgerufen werden.

Einzelnen erstellt werden. Führungskräfte hingegen könnten befürchten, dass in ihrem Team hohe Belastungen sichtbar und ihrem Führungsstil zur Last gelegt werden. Andererseits sind Führungskräfte wichtige Promotoren und Multiplikatoren und können die Beteiligung der Mitarbeiter an der Gefährdungsbeurteilung maßgeblich beeinflussen. Aus diesen Gründen kommt der Informationsgestaltung eine entscheidende Bedeutung zu.

Um die Führungsebene gut zu integrieren, sollten folgende Informationen zunächst an die Führungskräfte gehen und im Nachgang an die Mitarbeiter:

- Was ist das Ziel der Gefährdungsbeurteilung?
- Welche Methoden sind vorgesehen?
- Wie werden die Berichtseinheiten (Auswertungsgruppen) gewählt?
- Was werden Rolle, Verantwortlichkeiten und Aufgaben der Führungskräfte bei der Gefährdungsbeurteilung sein?
- Wie sieht der Zeitplan des gesamten Prozesses aus?
- Wie sind die Ableitung und die Umsetzung von Maßnahmen geplant?

**Festlegung von Tätigkeits- bzw. Auswertungsgruppen**

Bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz geht es darum, Arbeitsbedingungen zu identifizieren, die zu systematischen Fehlbeanspruchungen führen. Abhängig von der Tätigkeit, die Mitarbeiter im Unternehmen ausführen, resultieren unterschiedliche psychische Belastungen. So unterliegen Mitarbeiter in der Produktion anderen Arbeitsbedingungen als Mitarbeiter mit Büroarbeitsplatz. Insofern können Mitarbeiter mit gleichen Tätigkeiten zu einzelnen Gruppen zusammengefasst werden. Bei diesem Vorgehen erfolgen die Maßnahmenableitung und die Umsetzung über die einzelnen Organisationseinheiten hinweg.

Gibt es im Unternehmen eine größere Zahl von Mitarbeitern, die dienstlich im Ausland unterwegs sind, können auch aus ihnen Gruppen mit gleichen oder ähnlichen Tätigkeiten gebildet werden, z. B. Monture, Beschäftigte, die nur für Absprachen reisen, usw.

Eine weitere Möglichkeit für die Bildung von Auswertungsgruppen besteht in der Zuordnung auf Basis von Organisationseinheiten. Grundlage dafür ist der Umstand, dass in den einzelnen Einheiten ebenfalls ähnliche Arbeitsbedingungen vorherrschen, z. B. in Bezug auf soziale Faktoren, wenn etwa mehrere Beschäftigte aus einer Organisationseinheit dienstlich im Ausland unterwegs sind. Auch dann sollte die Auslandsreise aber spezifisch als Tätigkeit betrachtet werden.

**Merke**

**Beide Arten der Bildung von Auswertungsgruppen sind zulässig und können ggf. miteinander kombiniert werden.**

**Ermittlung psychischer Belastungen**

Zur Ermittlung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz stehen unterschiedliche Methoden zur Verfügung, die sich zunächst hinsichtlich ihrer Analysetiefe einordnen lassen. Je genauer die Analyse ist, desto genauer sind auch ihre Ergebnisse. Das ist bei der Ableitung von geeigneten Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen.

Orientierende Verfahren sind z. B. Prüf- und Checklisten, die von einigen Berufsgenossenschaften frei zur Verfügung gestellt werden. Sie beinhalten 10–20 Aspekte der Arbeit, die von den Mitarbeitern bewertet werden können. Die Antwortoptionen beschränken sich in der Regel auf „eher ja“ und „eher nein“. Bestenfalls lässt sich als Ergebnis ableiten, dass psychische Belastungen in grob umrissenen Aspekten entweder „eher vorhanden“ oder „eher nicht vorhanden“ sind. Eine gezielte Ableitung von Maßnahmen ist deshalb nur eingeschränkt möglich; in der Regel müssen weitere, tiefergehende Analysen durchgeführt werden.

Zu den Screeningverfahren zählen standardisierte Mitarbeiterbefragungen, die mindestens 5 Antwortoptionen beinhalten. Die Ergebnisse liefern ein deutlich differenzierteres Bild der Arbeitssituation und Arbeitstätigkeit. Damit werden die Tätigkeitsgruppen und Merkmalsbereiche enger eingegrenzt als durch orientierende Verfahren.

Vertiefende Verfahren wie z. B. Interviews und Workshops liefern das präziseste Bild der Arbeitssituation und der Arbeitsbedingungen. Sie erlauben eine detaillierte Ableitung von konkreten Gestaltungsmaßnahmen. Allerdings sind diese Verfahren zeit- und kosten-

intensiv und eignen sich daher auch eher für kleine Unternehmen oder für einzelne Tätigkeitsgruppen. Mitarbeiter im Verwaltungsbereich oder im Außendienst sind generell gut über eine Beschäftigtenbefragung zu erreichen, im Produktionsbereich dagegen haben sich Experteninterviews bewährt. Analyseworkshops eignen sich gut für kleine Betriebe oder Organisationseinheiten mit einer offenen Kommunikationskultur bzw. als ergänzender Ansatz auch in großen Unternehmen.

#### Merke

**Es gibt 3 etablierte Methoden zur Durchführung der psychischen Gefährdungsbeurteilung:**

- **standardisierte Beschäftigtenbefragung,**
- **Experteninterviews, ggf. mit Begehungen,**
- **Analyseworkshops.**

#### Standardisierte schriftliche Beschäftigtenbefragung

Bei einer standardisierten Mitarbeiterbefragung werden alle Mitarbeiter eines Unternehmens aktiv in die Gefährdungsbeurteilung einbezogen. Die Ergebnisse können auf Gruppenebene ausgewertet werden und liefern damit Hinweise, in welchen Tätigkeitsbereichen bzw. Organisationseinheiten psychische Gefährdungen vorliegen.

Diese Hinweise sollten im Nachgang mit den betreffenden Organisationseinheiten im Gespräch validiert und konkretisiert werden. Das heißt einerseits, dass im Nachgang tiefergehende Analysemethoden notwendig werden. Andererseits ist das aber nur dort der Fall, wo die Befragung tatsächlich Hinweise auf Gefährdungen geliefert hat. Damit ist diese Methode häufig die effizienteste Vorgehensweise.

Für die Befragung selbst sollte ein evaluiertes Verfahren verwendet werden, wie z. B. der COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) [27] oder der TÜV-SÜD-BalanceCheck [28]. Der Fragebogen sollte sich auf Aspekte aus den Bereichen Arbeitsaufgabe bzw. -inhalt, Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen und Arbeitsumgebung beziehen.

Um die spezifischen Arbeitsbedingungen von Auslandsreisenden zu beurteilen, kann es sinnvoll sein, den jeweiligen Fragebogen zu ergänzen. Im Folgenden sind Beispiele für Zusatzfragen aufgeführt:

- Haben Sie eine konkrete Vorstellung davon, was Sie vor Ort erwartet?
- Verfügen Sie über alle notwendigen Kenntnisse und Kompetenzen, um vor Ort arbeiten zu können?
- Verfügen Sie über alle notwendigen Werkzeuge, um vor Ort arbeiten zu können?
- Sind ausreichend Erholungszeiten eingeplant (auch im Hinblick auf den Jetlag)?
- Haben Sie vor Ort eine Unterkunft, in der Sie sich sicher fühlen?

- Können Sie sich vor Ort mit den Kolleginnen und Kollegen ausreichend verständigen?
- Sind Ihnen Ihre Aufgaben vor Ort klar?
- Gibt es für Auslandsreisen im Nachgang einen angemessenen Zeitausgleich?
- Gibt es im Unternehmen Ansprechpartner, die Sie im Falle von unvorhergesehenen Ereignissen wie z. B. Unfällen, Krankenhausaufenthalten usw. unterstützen können?
- Gibt es am Arbeitsort ausreichend Möglichkeiten, Ihre Freizeit zu gestalten?
- Wurden Sie von Ihrem Arbeitgeber ausreichend auf den Auslandsaufenthalt vorbereitet?
- Gibt es spezielle Schulungen im Unternehmen für den Umgang mit Gefahrensituationen, z. B. eine Krisenmanagementschulung?

#### Experteninterview und Begehung

Eine weitere Methode zur Erfassung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz stellen Experteninterviews dar, die mit einer Arbeitsplatzbegehung kombiniert werden können. Dabei handelt es sich um halbstrukturierte Interviews, bei denen allen Teilnehmern die gleichen, vorher ausformulierten Fragen gestellt werden. Die Antworten werden von den Teilnehmern jedoch frei formuliert.

Die Interviews und Begehungen sollten dabei von fachkundigem Personal durchgeführt werden, beispielsweise von Arbeitspsychologen, Betriebsärzten oder anderen speziell ausgebildeten Experten. Im Interviewleitfaden ist darauf zu achten, dass alle Merkmalsbereiche der Arbeit berücksichtigt sind. Analog zur Beschäftigtenbefragung können auch im Interview spezifische Fragen wie z. B. die oben aufgeführten Zusatzfragen für die Gruppe der Auslandsreisenden ergänzt werden.

Aufgrund des großen zeitlichen Aufwands ist es sinnvoll, die Interviews mit einer Stichprobe von Mitarbeitern einer Organisationseinheit oder Tätigkeitsgruppe durchzuführen. Zusätzlich ist bei dieser Methode ein Interview mit den jeweiligen Führungskräften der Gruppen einzuplanen, um auf deren Erfahrungen zuzugreifen und so Informationen zum Aufgabenbereich und zur Arbeitsorganisation zu erhalten.

#### PRAXISTIPP

Mit den Führungskräften kann – je nach Bedarf und Möglichkeit – zusätzlich eine Begehung der einzelnen Arbeitsplätze vor Ort durchgeführt werden, um Belastungen unabhängig vom subjektiven Erleben zu identifizieren.

Die Informationen aus den Interviews einer Gruppe werden auf Hinweise systematischer Fehlbeanspruchung untersucht und beurteilt. Der Vorteil dieser Methode liegt darin, dass konkrete Situationen beschrieben werden und sowohl sprachliche Barrieren als auch unterschiedliche Interpretationen besser identifiziert und ausgeglichen werden können.

Des Weiteren können Gefährdungen ermittelt werden, die aus individuellen äußeren Bedingungen resultieren, wie etwa bei beruflich Reisenden. Deren Arbeitsumfeld unterscheidet sich oft deutlich vom Arbeitsumfeld anderer Mitarbeiter im Unternehmen, und der Arbeitgeber kann nur begrenzt direkten Einfluss darauf ausüben. Positiv ist ebenfalls zu verzeichnen, dass bei dieser Methode ggf. erste Maßnahmenvorschläge erhoben werden können.

### Analyseworkshop

In moderierten Workshops bringen sowohl Mitarbeiter als auch Führungskräfte ihre Erfahrungen ein, um psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu identifizieren (► **Tab. 2**). Zusätzlich kann eine direkte Ursachenermittlung erfolgen, aus der im Rahmen des Workshops erste Maßnahmenvorschläge abgeleitet werden. Um auf fachliches Wissen zugreifen zu können, empfiehlt es sich, die Moderation des Workshops entsprechend geschulten (externen) Fachkräften zu übergeben.

Ablauf eines Analyseworkshops:

- **Phase 1:** Zu Beginn des Workshops sollten sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeiter nochmals kurz in die Thematik eingeführt werden. Falls dem Workshop eine Mitarbeiterbefragung vorausgegangen ist, können an dieser Stelle die Ergebnisse der Gruppe vorgestellt und erläutert werden.
- **Phase 2:** Im 2. Schritt geht es darum, Belastungen und Ressourcen zu benennen und zu konkretisieren. In der Praxis kann es sinnvoll sein, diesen Schritt in Abwesenheit der Führungskräfte durchzuführen, um eine möglichst offene Beteiligung der Mitarbeiter zu erreichen.
- **Phase 3:** Im 3. Schritt formulieren die Mitarbeiter Zielzustände, die in Bezug auf genannte Belastungen erreicht werden sollen.
- **Phase 4:** In diesem Schritt wird von den Mitarbeitern festgelegt, wie diese Zielzustände erreicht werden könnten. Damit erfolgt eine Ableitung von Maßnahmenvorschlägen, die in der Regel große Akzeptanz bei der Belegschaft finden.
- **Phase 5:** In Schritt 5 werden Führungskräfte wieder aktiv in den Analyseworkshop einbezogen. Die Gruppe erläutert die gesammelten Belastungen und die abgeleiteten Maßnahmenvorschläge. Führungskräfte können ihr Erfahrungswissen einbringen und sowohl Belastungen als auch Maßnahmenvorschläge ergänzen.

- **Phase 6:** Gemeinsam werden die Belastungen dann in Hinblick auf den Gestaltungsbedarf beurteilt und priorisiert; ggf. können einzelne Maßnahmenvorschläge als umzusetzende Maßnahmen festgelegt werden.

### Bewertung psychischer Belastungen

Nach der Erhebung möglicher psychischer Belastungen müssen diese entsprechend beurteilt werden, um einzuschätzen, ob Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Für die Beurteilung möglicher Belastungsfaktoren gibt es allerdings keine rechtlichen Festsetzungen. Sie muss jedoch sachlich begründet werden können. Leitend ist dabei die Aufgabe des Arbeitgebers, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu gewährleisten und darüber hinaus Gefährdungen zu minimieren oder zu eliminieren.

Bei der Nutzung von Instrumenten wie z. B. einem Fragebogen oder einem Interviewleitfaden sollten Schwellenwerte oder Kriterien zur Verfügung stehen, die den tatsächlich ermittelten Belastungen gegenübergestellt werden können. Dadurch wird ersichtlich, an welchen Stellen Handlungsbedarf besteht. Zuletzt kann eine Beurteilung im Rahmen eines Maßnahmenworkshops erfolgen. Dabei wird das Urteil der Beschäftigten und Führungskräfte oder betrieblichen Interessenvertretungen als Referenz herangezogen. Die aktualisierte Version der Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie von 2022 versucht auch erstmals, konkrete Ansatzpunkte für die Beurteilung psychischer Belastungen zu liefern [29].

### Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen

Werden bei der Analyse mögliche psychische Belastungen identifiziert, die potenzielle Gesundheitsrisiken darstellen, werden sie durch Gegenmaßnahmen reduziert oder, wenn möglich, eliminiert. Die Maßnahmen greifen im Rahmen der psychischen Gefährdungsbeurteilung vor allem auf Strukturen, Prozesse und Tätigkeiten innerhalb der Organisation zu, um eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die ein gesundheitsförderliches Verhalten begünstigt.

Dabei gibt es unterschiedliche Herangehensweisen. So kann beispielsweise die höhere Führungsebene oder der Steuerungskreis über alle Bereiche und Abteilungen hinweg Maßnahmen beschließen und diese umsetzen. Dieses Vorgehen ist dann zu empfehlen, wenn bei der Analyse Gefährdungen identifiziert wurden, die systematisch in den Auswertungsgruppen auftreten. Damit bleiben allerdings Gefährdungen unberücksichtigt, die spezifisch für einzelne Gruppen ermittelt wurden. Für diese Belastungen empfiehlt es sich, Maßnahmen gemeinsam mit den Mitarbeitern abzuleiten. Dazu

► **Tab.2** Übersicht möglicher Formate eines Analyseworkshops.

| Parameter und Phasen            | moderierter Analyseworkshop ohne Befragung  | moderierter Analyseworkshop nach Befragung  |
|---------------------------------|---|---|
| <b>Format</b>                   | Tagesworkshop   | Tagesworkshop   |
| <b>Teilnehmendenkreis</b>       | Phase 1: entfällt   | Phase 1: Mitarbeiter und Führungskräfte   |
|                                 | Phase 2–4: Mitarbeiter  | Phase 2–4: Mitarbeiter  |
|                                 | Phase 5–6: Führungskräfte und Mitarbeiter   | Phase 5–6: Führungskräfte und Mitarbeiter   |
| <b>Anzahl der Teilnehmenden</b> | maximal 14  | maximal 14  |
| <b>Phase 1</b>                  | entfällt  | Moderation stellt Führungskräften und Mitarbeitern die Befragungsergebnisse und identifizierte Handlungsfelder vor.                                 |
| <b>Phase 2</b>                  | Mitarbeiter beschreiben konkrete psychische Belastungen des Teams.  | Mitarbeiter priorisieren Handlungsfelder für die Maßnahmenableitung und konkretisieren zu optimierende Aspekte innerhalb der Handlungsfelder.       |
| <b>Phase 3</b>                  | Mitarbeiter definieren einen Zielzustand, in dem die Belastung reduziert bzw. eliminiert ist.   | Mitarbeiter definieren einen Zielzustand, in dem die Belastung reduziert bzw. eliminiert ist.   |
| <b>Phase 4</b>                  | Mitarbeiter erarbeiten Lösungsvorschläge, um die in Phase 3 definierten Zielzustände zu erreichen.  | Mitarbeiter erarbeiten Lösungsvorschläge, um die in Phase 3 definierten Zielzustände zu erreichen.  |
| <b>Phase 5</b>                  | Mitarbeiter stellen den Führungskräften die in Phase 4 erarbeiteten Maßnahmenvorschläge vor, Führungskräfte ergänzen ggf. eigene Lösungsvorschläge. | Mitarbeiter stellen den Führungskräften die in Phase 4 erarbeiteten Maßnahmenvorschläge vor, Führungskräfte ergänzen ggf. eigene Lösungsvorschläge. |
| <b>Phase 6</b>                  | Mitarbeiter und Führungskräfte entscheiden, welche Maßnahmen wie, wann und von wem umgesetzt werden sollen.   | Mitarbeiter und Führungskräfte entscheiden, welche Maßnahmen wie, wann und von wem umgesetzt werden sollen.   |

eignen sich moderierte Workshops, in deren Rahmen die Beschäftigten mit ihren Führungskräften gemeinsam mögliche Maßnahmen erarbeiten und festlegen.

Wirksamkeit der Maßnahmen stellt ein probates Mittel dar. Das Ergebnis der Wirksamkeitsanalyse wird im Nachgang im Maßnahmenplan dokumentiert.

#### PRAXISTIPP

Die festgelegten Maßnahmen werden anschließend umgesetzt, ggf. auch schrittweise. Dazu sollte im Nachgang priorisiert werden, mit welchen Maßnahmen begonnen wird.

#### PRAXISTIPP

Erweisen sich umgesetzte Maßnahmen als unwirksam, sollten sie adaptiert und im Maßnahmenplan vermerkt werden. Zudem muss eine erneute Wirksamkeitsprüfung terminiert werden.

### Wirksamkeitskontrolle

Wurden erste Maßnahmen umgesetzt, so müssen sie regelmäßig hinsichtlich ihrer Wirksamkeit überprüft und ggf. adaptiert werden. Dabei ist zu beachten, dass Maßnahmen, die aus der Beurteilung der psychischen Belastungen abgeleitet wurden, längere Zeitspannen benötigen können, bis sie für die Beschäftigten spürbar werden. Daher sollte der Zeitpunkt der Wirksamkeitsprüfungen an die jeweilige Maßnahme angepasst werden.

Die Prüfung der Wirksamkeit kann z. B. gemeinsam von Führungskräften und Mitarbeitern im Rahmen eines Teammeetings erfolgen. Auch eine Kurzbefragung zur

### Dokumentation

Alle beschlossenen Maßnahmen sollten in einen Maßnahmenplan aufgenommen werden. Für jede betroffene Gruppe sind dort die einzelnen Maßnahmen zu beschreiben, Verantwortlichkeiten sowie Termine für die Umsetzung festzulegen und das vorgesehene Datum der Wirksamkeitsprüfung sowie deren Ergebnisse einzutragen. Aus der Dokumentation sollte zudem hervorgehen, wann die Analyse stattgefunden hat und welche Methode verwendet wurde. Ergänzt wird die Dokumentation durch die Ergebnisse der Analyse.

In der Praxis hat es sich bewährt, jeder Organisationseinheit oder Tätigkeitsgruppe einen eigenen Maßnahmenplan zur Verfügung zu stellen und diese dann in regelmäßigen Abständen zusammenzuführen. Das verbessert nicht nur die Umsetzung von geeigneten Maßnahmen in den einzelnen Gruppen, sondern ermöglicht auch einen kontinuierlichen Prozess, um die Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung in der Organisation zu etablieren.

Um die Aktualität der Gefährdungsbeurteilung zu gewährleisten, ist eine erneute Analyse der Arbeitsbedingungen in regelmäßigen Abständen durchzuführen. In der Praxis hat sich eine Wiederholung nach 2–3 Jahren etabliert. Bei Veränderungen in der Organisation, die maßgeblich Einfluss auf die Arbeitsbedingungen haben, sollte eine Ermittlung psychischer Belastungen unabhängig von dieser Zeitspanne vorgenommen werden. Bei einer Wiederholung sollte im ersten Schritt die vorangegangene Vorgehensweise evaluiert werden. Falls notwendig, sollte eine Anpassung vorgenommen werden. Dies kann sich z.B. auf die Methode, aber auch auf die Zusammensetzung der Auswertegruppen beziehen.

### Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung

Einige Arbeitgeber mögen die Befürchtung haben, dass der Umfang der Maßnahmen, die für psychisches Wohlbefinden der Mitarbeiter sorgen sollen, sowohl die finanziellen als auch die personellen Ressourcen des Unternehmens übersteigen könnte. Häufig wird eine Verbesserung der Arbeitssituation aber schon durch kleine, kostengünstige Veränderungen wie die Einführung regelmäßiger Teammeetings mit definierter Agenda erreicht.

Im Merkmalsbereich Arbeitsaufgabe ist ein oftmals gegebenes Feedback der Mitarbeiter, dass es in Bezug auf Veränderungen, die den Arbeitsplatz oder die Aufgabe selbst betreffen, an Informationen und an der Möglichkeit zur Mitsprache fehle. Dabei wird weniger bemängelt, dass Mitarbeiter nicht selbst entscheiden können, ob Veränderungen stattfinden sollen und wie die Veränderungen im Detail aussehen. Es geht vielmehr darum, in den eigentlichen Entscheidungsprozess miteingebunden zu werden. Weitere häufige Stressoren stellen eine hohe Arbeitslast und ständige Unterbrechungen der Arbeit dar. Dazu sei erwähnt, dass gerade in Bezug auf eine große Arbeitsmenge als Maßnahme nicht zwingend die Einstellung von mehr Personal folgen muss. Häufig gehen gesundheitsförderliche Maßnahmen dabei stattdessen in Richtung Umverteilung von Aufgaben oder Prozessoptimierung. Auch soziale Faktoren werden immer wieder als Stressor identifiziert. In der Praxis zeigt sich, dass die Ursachen für personelle Konflikte nicht selten auf äußere Faktoren zurückzuführen sind, wie z.B. widersprüchliche Anforderungen

an Führungskräfte und Mitarbeiter oder ungenügende Qualifikation des Personals.

### Ausblick

Die im September 2022 von der WHO herausgegebenen „WHO guidelines on mental health at work“ weisen auf die Bedeutung präventiver Maßnahmen am Arbeitsplatz zur Erhaltung der psychischen Gesundheit hin und präsentieren interessante Zahlen [30].

Eine weitere Neuerung hinsichtlich der Benennung des Arbeitsplatzes als wichtigen Faktor für die psychische Gesundheit ist zudem mit dem Inkrafttreten der ICD-11 (Internationale Klassifikation von Erkrankungen, 11. Revision) zu verzeichnen: Seit Beginn des Jahres 2022 ist die Diagnose „Burn-out“ erstmals offiziell gelistet. Laut ICD-11 handelt es sich dabei um einen Zustand erschöpfter psychischer Ressourcen, verursacht durch eine explizit arbeitsbezogene, kontinuierliche Überlastung [31].

Die Bewertung der Gefährdung durch psychische Belastungen, wie sie das deutsche Gesetz explizit vorschreibt, wird international auch ohne rechtliche Vorgaben zunehmend an Bedeutung gewinnen. Im internationalen Umfeld wird von „Workforce Assessment“ und „Psychosocial Safety Assessment“ gesprochen, wenn es die Belastungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betrifft, und von „Organisational Assessment“, wenn es die Unternehmensstrukturen betrifft. Letzteres muss meist sehr firmenspezifisch („customised“) aufgesetzt werden.

Entscheidend wird sein, die Ergebnisse im Unternehmen zu kommunizieren und zu beurteilen. Arbeitnehmern, aber auch dem Management muss angeboten werden, den Einfluss psychischer Gesundheit zu verstehen und Methoden zu erlernen, damit umzugehen. Im internationalen Umfeld wird vom „Mental Health Resilience Training for Managers and Employees“ gesprochen. Vergleichbar dem physischen Unfallschutz muss eine Kette aufgebaut werden, um die Gefährdungen systematisch zu erkennen und zu reduzieren. Unternehmen benötigen ein Programm, das die Prävention psychischer Belastungen umfasst, ein Mental Health and Wellbeing Program oder eine entsprechende Policy. Ersthelfer (Mental Health first Aiders) müssen schnell eingreifen und helfen können und dafür ausgebildet werden. Den größten Anteil wird aber die Aufstellung des Unternehmens haben, um psychische Risiken insgesamt zu mindern. Dazu sind Prozesse notwendig, die alle Bereiche des Unternehmens einbeziehen.

## KERNAUSSAGEN

- In Deutschland ist die Beachtung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz seit vielen Jahren eine Aufgabe der Arbeitgeber. Ihre Beurteilung ist im Arbeitsschutzgesetz vorgeschrieben.
- Bei einer vorübergehenden Verlagerung des Beschäftigungsorts eines Arbeitnehmers aus dem Inland in das Ausland gelten weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über Versicherungspflicht und Versicherungsberechtigung. Gesetzliche Grundlage ist dabei § 4 SGB IV.
- Berufliche Reisen können massive Auswirkungen auf das psychische Wohlbefinden haben. Neben traumatisierenden Erlebnissen kann auch die Konfrontation mit schwer belastenden Erfahrungen und Aufgaben ein PTBS auslösen, samt möglichen psychischen Folgestörungen. Oft sind aber auch mangelnde Trennung von Arbeit und Freizeit, kaum Regenerationszeiten und wenige Freizeitoptionen Risikofaktoren für Erschöpfung und Burn-out, ebenso der interkulturelle Stress.
- Seit dem Jahr 2021 stehen erstmals 2 international einheitliche ISO-Standards zur Verfügung, die zur Beurteilung und Bewertung der psychischen Belastungen und der Risiken bei Auslandsreisen und -aufenthalten herangezogen werden können.
- Die im Arbeitsschutzgesetz verankerte psychische Gefährdungsbeurteilung umfasst die Punkte Planung, Kommunikation, Erhebung und Analyse, Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen sowie eine Wirksamkeitsprüfung.
- Etabliert sind zur Durchführung der psychischen Gefährdungsbeurteilung die standardisierte Beschäftigtenbefragung, Experteninterviews und Analyseworkshops.
- Maßnahmen greifen im Rahmen der psychischen Gefährdungsbeurteilung vor allem auf Strukturen, Prozesse und Tätigkeiten innerhalb der Organisation zu, um eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die ein gesundheitsförderliches Verhalten begünstigt.

## Interessenkonflikt

### Erklärung zu finanziellen Interessen

Forschungsförderung erhalten: nein; Honorar/geldwerten Vorteil für Referententätigkeit erhalten: nein; Bezahlter Berater/interner Schulungsreferent/Gehaltsempfänger: nein; Patent/Geschäftsanteile/Aktien (Autor/Partner, Ehepartner, Kinder) an im Bereich der Medizin aktiven Firma: nein; Patent/Geschäftsanteile/Aktien (Autor/Partner, Ehepartner, Kinder) an zu Sponsoren dieser Fortbildung bzw. durch die Fortbildung in ihren Geschäftsinteressen berührten Firma: nein

### Erklärung zu nichtfinanziellen Interessen

Dr. Stefan Eßer ist hauptamtlich tätig bei International SOS GmbH sowie tätig im Vorstand der Deutschen Fachgesellschaft für Reisemedizin (DFR). Dr. Marina Melanie Strecker ist Leiterin des Geschäftsfelds Arbeits- und Gesundheitsschutz, inkl. des Teams Arbeitspsychologie, der TÜV SÜD Life Service GmbH, die sich mit der Betreuung von Kunden zum Thema psych. Gefährdungsbeurteilung beschäftigt sowie diese Dienstleistung kommerziell vertreibt. Christina Baas und Claudia Budeck sind Psychologinnen in der Position als Senior Consultant Arbeitspsychologie, die sich mit der Betreuung von Kunden zum Thema Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen beschäftigen sowie diese Dienstleistung kommerziell bei der TÜV SÜD Life Service GmbH vertreiben.

## Autorinnen/Autoren



### Dr. Stefan Eßer, M.P.H.

Studium der Medizin und Facharztausbildung in Allgemeinmedizin und Arbeitsmedizin. Zusatzstudium in Public Health. Seit 2008 tätig bei International SOS Central Europe, zuletzt in der Funktion als Regional Medical Director Central Europe. Seit vielen Jahren in der Reisemedizin aktiv und Vorstandsmitglied der Deutschen Fachgesellschaft für Reisemedizin (DFR). Zahlreiche berufliche Auslandseinsätze in Europa, Afrika, Asien und Südamerika.



### Dr. Marina Melanie Strecker

Dipl.-Kffr., studierte 2005-2011 Betriebswirtschaftslehre an der Universität Bayreuth und promovierte 2011-2015 an der TU Darmstadt zur psychischen Gesundheit von Mitarbeitenden. Sie leitet den Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz der TÜV SÜD Life Service

GmbH. Als Senior Consultant des TÜV Hessen begleitete sie davor viele Jahre Unternehmen bei der Durchführung psychischer Gefährdungsbeurteilungen.



### M.Sc.-Psychologin Christina Baas

2016-2021 Psychologiestudium an der JGU Mainz. Sie berät als Senior Consultant der TÜV SÜD Life Service GmbH Unternehmen bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Als systemische Beraterin, 2020-2022 LöWe – Lösungsorientier-

te Weiterbildung Mainz, begleitet Sie die Ableitung und Implementierung verhältnis- und verhaltenspräventiver Maßnahmen zur Förderung der mentalen Gesundheit.





### Diplom-Psychologin Claudia Budeck

studierte 2000 - 2011 in Teilzeit an der Justus-Liebig-Universität in Giessen und absolvierte 2018 bis 2019 den Ausbildungslehrgang Systemisches Coaching bei Sieger Consulting, Darmstadt. Als Senior Consultant des TÜV Hessen und der TÜV SÜD Life Service GmbH

begleitet sie Unternehmen seit 2011 bei der Planung, Durchführung und Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.

### Silvester Siegmann

Sicherheitsingenieur, Betriebssicherheitsmanagement (M. Sc.), tätig am Institut für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

### Korrespondenzadresse

#### Dr. Stefan Eßer, M.P.H.

International SOS GmbH  
Dornhofstr. 34  
63263 Neu-Isenburg  
Deutschland  
E-Mail: stefan.esser@internationalsos.com

### Wissenschaftlich verantwortlich gemäß Zertifizierungsbestimmungen

Wissenschaftlich verantwortlich gemäß Zertifizierungsbestimmungen für diesen Beitrag ist Dr. med. Stefan Eßer, Neu-Isenburg.

### Literatur

- [1] World Health Organization (WHO). World mental health report. Transforming mental health for all.. Geneva: World Health Organization; 2022
- [2] Kunzler A, Röthke N, Günther L et al. Mental burdens and its risk and protective factors during the early phase of the SARS-CoV-2 pandemic: systematic review and meta-analysis. *Global Health* 2021; 17: 34
- [3] Ringeisen T, Genkova P, Leong FTL. *Handbuch Stress und Kultur*. 2. Aufl Berlin: Springer; 2021
- [4] Brooks S, Dunn R, Sage C et al. Risk and resilience factors affecting the psychological wellbeing of individuals deployed in humanitarian relief roles after a disaster. *J Mental Health* 2015; 24: 385–413 doi:10.3109/09638237.2015.1057334
- [5] DIN EN ISO 10075-1:2018-01 Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung – Teil 1: Allgemeine Aspekte und Konzepte und Begriffe.
- [6] Richtlinie 89/391/EWG des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit vom 12.06.1989 (ABl. EG Nr. L 183, S. 1), zuletzt geändert durch Artikel 1 der Verordnung vom 22.10.2008 (ABl. EG L 311, S. 1), in Kraft getreten am 11.12.2008.
- [7] Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) in der Fassung der Bekanntmachung vom 02.01.2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738), das zuletzt durch Artikel 34 Absatz 3 des Gesetzes vom 22.12.2023 (BGBl. 2023 I Nr. 411) geändert worden ist.
- [8] Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG) vom 07.08.1996 (BGBl. I S. 1246), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 31.05.2023 (BGBl. 2023 I Nr. 140) geändert worden ist.
- [9] Das Vierte Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 12.11.2009 (BGBl. I S. 3710, 3973; 2011 I S. 363), das zuletzt durch Artikel 32 u. Artikel 35 Absatz 10 des Gesetzes vom 27.03.2024 (BGBl. 2024 I Nr. 108) geändert worden ist.
- [10] DGUV Grundsatz 306–001. Traumatische Ereignisse – Prävention und Rehabilitation. Berlin: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV). 2017
- [11] Das Siebte Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII) – Gesetzliche Unfallversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 07.08.1996, BGBl. I S. 1254), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 22.03.2024 (BGBl. 2024 I Nr. 101) geändert worden ist.
- [12] Drechsel-Schlund C. Versorgungsstrukturen bei traumatischen Ereignissen am Arbeitsplatz. *Arbeitsmed Sozialmed Umweltmed* 2018; 53.
- [13] Mikulicz U. Psychotraumata bei Arbeitsaufenthalt im Ausland. *Prakt Arb Med* 2007; 8: 18–22
- [14] Lopes Cardozo B, Crawford CG, Eriksson C et al. Psychological distress, depression, anxiety, and burnout among international humanitarian aid workers: a longitudinal study. *PLoS One* 2012; 7: e44948
- [15] Eriksson C, Vande Kemp H, Gorsuch R et al. Trauma exposure and PTSD symptoms in international relief and development personnel. *J Traum Stress* 2001; 14: 205–212
- [16] Holtz T, Salama P, Lopes Cardozo B et al. Mental health status of human rights workers, Kosovo, June 2000. *J Traum Stress* 2002; 15: 389–395
- [17] Doki S, Sasahara S, Matsuzaki I. Stress of working abroad: a systematic review. *Int Arch Occupat Environment Health* 2018; 91: 767–784 doi:10.1007/s00420-018-1333-4
- [18] Ehrenreich J. Managing stress in humanitarian aid workers: the role of the humanitarian aid organization.. In: Reyes G, Jacobs GA (eds.) *Handbook of international disaster psychology: interventions with special needs populations*. Vol. 4 Westport, CT: Praeger Publishers/Greenwood Publishing Group; 2002: 99–112
- [19] Fee A, McGrath-Champ S. The role of human resources in protecting expatriates: insights from the international aid and development sector. *Int J Human Resource Management* 2017; 28: 1960–1985
- [20] Pross C, Schweitzer S. The culture of organizations dealing with trauma: sources of work-related stress and conflict. *Traumatology* 2010; 16: 97–108
- [21] Downie S. Peacekeepers and peace-builders under stress. In: Danieli Y (eds.) *Sharing the front line and the back hills: international protectors and providers: peacekeepers, humanitarian aid workers and the media in the midst of crisis*. Amityville, NY: Baywood Publishing Co; 2002: 9–30

- [22] Ager A, Flapper E, van Pietersom T et al. Supporting and equipping national and international humanitarian non-governmental organizations and their workers. In: Danieli Y (eds.) Sharing the front line and the back hills: international protectors and providers: peacekeepers, humanitarian aid workers and the media in the midst of crisis. Amityville, NY: Baywood Publishing Co; 2002: 94–200
- [23] Litsch EM, Linsenmayr R. Wenn Wissen Leben retten kann – ein praktischer Ratgeber für den Auslandseinsatz. Eschborn: Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ); 2006
- [24] ISO 45003:2021–06 Management von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Psychische Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz – Leitlinien zum Management psychosozialer Risiken.
- [25] ISO 45001:2018–03 Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Anforderungen mit Anleitung zur Anwendung.
- [26] ISO 31030:2021–09 Risikomanagement – Umgang mit Reiserisiken – Leitfaden für Organisationen.
- [27] Nübling M, Stößel U, Hasselhorn HM et al. COPSOQ: ein Instrument zur Messung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Gesundheitswesen 2005; 67: V60
- [28] Arbeitgeberwissen.de.. BalanceCheck.. Zugriff am 12. Mai 2024: <https://www.potenzialpower.de/balancecheck/>
- [29] GDA-Arbeitsprogramm Psyche.. Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung – Empfehlungen zur Umsetzung in der betrieblichen Praxis. 4. Aufl. 2022: Zugriff am 10. Mai 2024: [https://www.gda-psyche.de/fileadmin/gda/Downloads/Broschuere\\_psychische\\_Belastung\\_Auflage\\_4\\_2024.pdf](https://www.gda-psyche.de/fileadmin/gda/Downloads/Broschuere_psychische_Belastung_Auflage_4_2024.pdf)
- [30] World Health Organization (WHO). WHO guidelines on mental health at work. 2022: Zugriff am 12. Mai 2024: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/363177/9789240053052-eng.pdf?sequence=1>
- [31] World Health Organization (WHO). Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases, 2019. Zugriff am 10. Mai 2024: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

## Bibliografie

Reisemedizin up2date 2024; 1: 179–197

**DOI** 10.1055/a-2222-5766

**ISSN** 2940-8105

© 2024. Thieme. All rights reserved.

CRM Centrum für Reisemedizin GmbH,  
Burgunderstraße 31, 40549 Düsseldorf, Germany

## Punkte sammeln auf CME.thieme.de



Diese Fortbildungseinheit ist in der Regel 12 Monate online für die Teilnahme verfügbar. Unter <https://eref.thieme.de/CXMWIIH4> oder über den QR-Code kommen Sie direkt zur Startseite des Wissenstests und zum Artikel. Sie finden dort auch den genauen Einsendeschluss. Sollten Sie Fragen zur Online-Teilnahme haben, finden Sie unter <https://cme.thieme.de/hilfe> eine ausführliche Anleitung.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg beim Beantworten der Fragen!

VNR 2760512024165725373



### Frage 1

Welche Aussage ist richtig?

- A Psychische Belastungen sind für berufliche Reisen irrelevant.
- B Vor beruflichen Reisen sind ausschließlich Infektionsrisiken zu beurteilen.
- C Kardiovaskuläre Erkrankungen und Unfälle sind die Hauptursachen für medizinisch notwendige Evakuierungen bei beruflichen Reisen.
- D Medizinische Evakuierungen finden nur wegen Infektionen statt.
- E Psychische Belastungen können auf Reisen überhaupt nicht beobachtet werden.

### Frage 2

Welche Aussage ist korrekt?

- A Programme für psychische Gesundheit und Wohlbefinden ersetzen vollständig und umfänglich jede weitere Gefährdungsbeurteilung.
- B Psychische Gesundheit ist von großer Bedeutung, damit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Arbeitsauftrag erfüllen können.
- C Psychische Probleme treten bei beruflichen Reisen nur akut und, wenn überhaupt, nur kurzfristig auf.
- D Psychische Erkrankungen lassen sich immer und sofort komplett und zuverlässig von körperlichen Ursachen unterscheiden.
- E Psychische Erkrankungen treten nur bei sehr weiten beruflichen Flugreisen auf.

### Frage 3

Welche Aussage zu den rechtlichen Grundlagen der Beurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz trifft zu?

- A Die Beurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz regelt in Deutschland ausschließlich das Strafgesetzbuch.
- B Das Bürgerliche Gesetzbuch regelt im kleinsten Detail die Methoden der Gefährdungsbeurteilung beruflicher Risiken.
- C Das Bürgerliche Gesetzbuch gilt nur für deutsche Staatsbürger.
- D Das Arbeitsschutzgesetz schreibt eine Beurteilung der mit der Arbeit verbundenen Gefährdung für die Beschäftigten vor.
- E Arbeitsschutz ist ausschließlich der jeweiligen Entscheidung von Unternehmen vorenthalten und nicht gesetzlich reglementiert.

### Frage 4

Welche Aussage ist richtig?

- A Psychische Gesundheit wird international vollkommen einheitlich beurteilt.
- B Psychische Gesundheit ist völlig unabhängig vom jeweiligen lokalen Umfeld.
- C Psychische Gesundheit spielt nur bei massivem Drogenkonsum eine reisemedizinisch relevante Rolle.
- D Psychische Gesundheit ist nur relevant, wenn ausreichend klinische Behandlungskapazität vorhanden ist.
- E Psychische Gesundheit unterliegt unterschiedlichen kulturellen Beurteilungen.

## Punkte sammeln auf CME.thieme.de

Fortsetzung ...

### Frage 5

Welche Aussage zur Gefährdungsbeurteilung im beruflichen Umfeld ist zutreffend?

- A Die Richtlinie 89/391/EWG des Rates aus dem Jahr 1989 bildet in der Europäischen Union die rechtliche Grundlage für die Notwendigkeit einer Gefährdungsbeurteilung im beruflichen Umfeld.
- B Das Arbeitssicherheitsgesetz enthält die Grundlagen für die Gefährdungsbeurteilung.
- C Nur Reisemedizinerinnen und Reisemediziner können eine Gefährdungsbeurteilung durchführen.
- D Eine Gefährdungsbeurteilung vor beruflichen Reisen kann komplett entfallen, wenn alle notwendigen Impfungen vorliegen.
- E Eine Gefährdungsbeurteilung ist dasselbe wie eine Untersuchung zur Tropentauglichkeit.

### Frage 6

Welche Aussage zu den internationalen rechtlichen Grundlagen für den Umgang mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz ist korrekt?

- A Es gibt keine internationalen Regeln oder Empfehlungen zum Arbeitsschutz.
- B Verschiedene ISO-Standards und -Richtlinien geben inzwischen internationale fachliche Inhalte zur Belastung bei beruflichen Reisen und zu deren psychischen Aspekten vor.
- C Die Beurteilung psychischer Belastungen im beruflichen Umfeld ist fachlich ein rein deutsches Thema.
- D In der englischsprachigen Literatur finden sich keine Hinweise auf psychische Belastungen bei internationalen Arbeitseinsätzen und beruflichen Reisen.
- E Die Weltgesundheitsorganisation betrachtet im internationalen Umfeld ausschließlich Infektionskrankheiten und behandelt überhaupt keine psychischen Themen.

### Frage 7

Welche Aussage zur Beurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz ist falsch?

- A Psychische Belastungen am Arbeitsplatz müssen in Deutschland gemäß Arbeitsschutzgesetz beurteilt werden.
- B Die Beurteilung von Gefährdungen und Risiken am Arbeitsplatz muss vom Arbeitgeber gemäß Arbeitsschutzgesetz dokumentiert werden.
- C Psychische Belastungen können immer nur sehr grob und sehr allgemein eingeschätzt werden.
- D Für die Beurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz gibt es wissenschaftlich etablierte Methoden.

- E Die psychische Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann zum Erfolg eines Unternehmens einen wichtigen Beitrag leisten.

### Frage 8

Welche Aussage zur Durchführung der psychischen Gefährdungsbeurteilung trifft *nicht* zu?

- A Es gibt in Deutschland und international 3 etablierte Methoden zur Durchführung der psychischen Gefährdungsbeurteilung.
- B Die standardisierte Beschäftigtenbefragung ist eine der etablierten Methoden.
- C Die einzige anerkannte Methode ist eine grobe, allgemeine und rein überschlägige Einschätzung durch die Geschäftsführung.
- D Experteninterviews zusammen mit Begehungen sind eine weitere etablierte Methode.
- E Analyseworkshops stellen ebenfalls eine etablierte Methode dar.

### Frage 9

Welche Aussage zur standardisierten Mitarbeiterbefragung ist *nicht* korrekt?

- A Alle Mitarbeiter eines Unternehmens werden aktiv in die Gefährdungsbeurteilung einbezogen.
- B Die Aussagen werden anonymisiert verarbeitet.
- C Diese Methode ist die in Deutschland am häufigsten benutzte und erscheint allgemein als die effizienteste.
- D Die individuellen Aussagen jedes einzelnen Mitarbeiters bzw. jeder einzelnen Mitarbeiterin sind der Geschäftsführung danach ganz detailliert und persönlich bekannt.
- E Um die spezifischen Arbeitsbedingungen von Auslandsreisenden zu beurteilen, kann es sinnvoll sein, den jeweiligen Fragebogen entsprechend zu ergänzen.

### Frage 10

Welche Aussage zu häufigen Ergebnissen der psychischen Gefährdungsbeurteilung ist *falsch*?

- A Viele Arbeitnehmer klagen über mangelnde Informationen über anstehende Änderungen am Arbeitsplatz.
- B Eine hohe Arbeitslast und ständige Unterbrechungen der Arbeit werden häufig beklagt.
- C Personelle Faktoren und widersprüchliche Anforderungen an Führungskräfte werden oft beobachtet.
- D Ungenügende Qualifikation von Führungskräften kann als psychische Belastung empfunden werden.
- E Meistens wird als Belastung angegeben, dass der betriebsärztliche Dienst keine Psychopharmaka verteilt und kostenlos abgibt.