

 Bayerische Gewerbeaufsicht

REGIERUNG VON OBERBAYERN 

**Psychische Gesundheit und Arbeitsschutz-
Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
IHK München, am 26.02.2019**

Dr.med. Klaus Volk

Dr. Klaus Volk 25.3.2015

Arbeit und Gesundheit
**Fehlzeitenreport 2016 des wissenschaftlichen
Instituts der AOK (Wido)**

- **Schlechte** Unternehmenskultur (UK) : jeder Vierte (27,5%) ist unzufrieden mit seiner Gesundheit
- **Gute** Unternehmenskultur: jeder Zehnte (8,9%) ist unzufrieden mit seiner Gesundheit
- Nur 55% der AN erleben, dass der AG hinter ihnen steht
- **AU** 2 Wochen/Jahr: schlechte Unternehmenskultur: 31% versus 16,9% bei guter UK

Vorteile und Chancen optimaler Arbeitsbedingungen

- reduzierte Ausfallzeiten, Fehlzeiten und Entschädigungsleistungen
- erhöhte Produktivität und bessere Qualität von Dienstleistungen und Produkten
- weniger Fehler, Störungen und Unregelmäßigkeiten in Betriebsabläufen
- gesündere, zufriedener und leistungsbereitere Beschäftigte
- verbesserte Kommunikation und gutes Betriebsklima
- gutes Firmenimage
- Binden qualifizierter Beschäftigter an das Unternehmen
- Erfüllung gesetzlicher Pflichten

3

Arbeitsschutzgesetz: (klarstellende Ergänzungen im Okt. 2013)

§ 4 Allgemeine Grundsätze: ...Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie für die **physische und die psychische Gesundheit** möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird...

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

(1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind...

(3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch ...

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes
2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen
3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln...

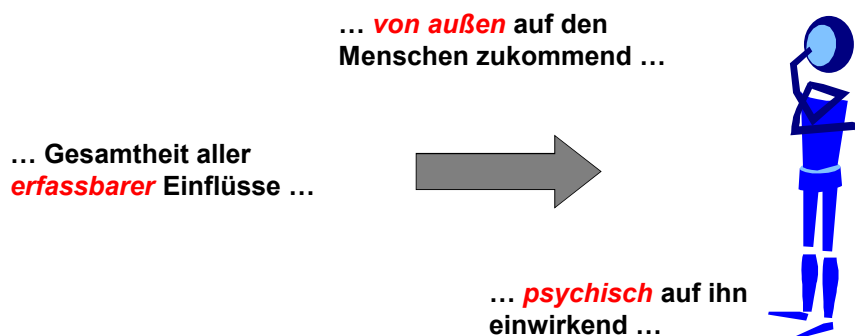
...

6. psychische Belastungen bei der Arbeit

Begriffsbestimmung / Definition

„*Psychische Belastung*“ (DIN EN ISO 10075-1)

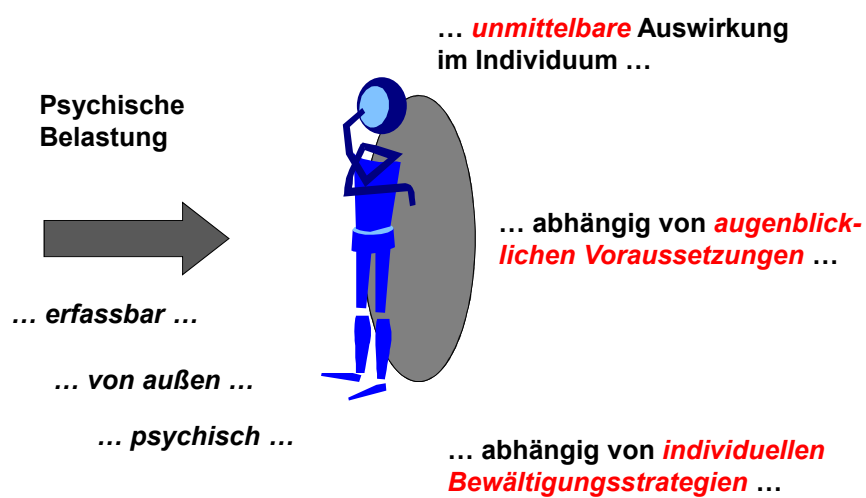
= Einwirkung der Arbeitsbedingungen



5

... nicht zu verwechseln mit ...

„*Psychische Beanspruchung*“



6

- Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie -

Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation

Übersicht der Gefährdungsfaktoren

10. Psychische Faktoren

- 10.1 ungenügend gestaltete Arbeitsaufgabe (z.B. überwiegende Routineaufgaben, Über- und Unterqualifikation)
- 10.2 ungenügend gestaltete Arbeitsorganisation (z.B. Arbeiten unter hohem Zeitdruck, wechselnde und /oder lange Arbeitszeiten, häufige Nachtarbeit, kein durchdachter Arbeitsablauf)
- 10.3 ungenügend gestaltete soziale Bedingungen (z.B. fehlende soziale Kontakte, ungünstiges Führungsverhalten, Konflikte)
- 10.4 ungenügend gestaltete Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen (z.B. Lärm, Klima, räumliche Enge, unzureichende Wahrnehmung von Signalen und Prozessmerkmalen, unzureichende Softwaregestaltung)
- 10.5

Unternehmen/Arbeitsbereich:		Musterdokumentationshilfe für die betriebliche Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen						
1. Arbeitsaufgabe / -inhalte		Handlungsbedarf		Maßnahmen	Durchführung		Wirksamkeit	
Tätigkeitsmerkmal:	Ziel	ja	nein	Art:	wer:	bis:	erledigt am:	überprüft am:
Vollständigkeit der Tätigkeit <i>Möglichst geschlossene und umfassende Arbeitsabläufe mit vorbereitenden, ausführenden und nachbereitenden Aufgaben</i>								
Verantwortung <i>Klare Zuständigkeiten, zumutbare Verantwortung (bei angemessener Qualifikation, Handlungsspielräumen und ggf. Unterstützung)</i>								
Informationsangebot <i>Notwendige Informationen zum passenden Zeitpunkt in geeigneter Darstellung, Vermeidung unnötiger Informationen</i>								
Handlungsspielraum <i>Möglichst große inhaltliche und zeitliche Gestaltungsmöglichkeiten im Hinblick auf Arbeitsinhalte, Methoden und Abläufe</i>								
Emotionale Inanspruchnahme <i>Kompetenz zu Umgang mit belastenden Situationen/Widerspruch zwischen zu zeigenden und erlebten Gefühlen, Unterstützung</i>								
Abwechslungsreichtum <i>Gestalt und körperlich abwechslungsreiche und damit Konzentration anregende Tätigkeiten</i>								
Qualifikation und Einsatz <i>Anforderungsgerechte Qualifikation (fachspezifisch und -übergreifend), adäquater Einsatz</i>								
Sonstige:								

Seite 1 von 5

<http://www.gewerbeaufsicht.bayern.de/arbeitsmedizin/arbeitspsychologie/index.htm>

Unterschiedliche Frageinhalte bei der Erhebung psychischer Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung und im Rahmen des BGM

Quelle: Martina Molnar, GB- psychischer Belastung-aus der Praxis für die Praxis, Asanger Verlag, 2018

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • GB psychische Belastungen (<u>Beispiele</u>): • Die Arbeitsmenge ist in der Zeit zu bewältigen. • Die Beleuchtungssituation ist angemessen • Mein Vorgesetzter unterstützt mich. • Die erforderlichen Arbeitsmittel stehen mir zur Verfügung | <ul style="list-style-type: none"> • Subjektive Beanspruchung innerhalb des BGM (<u>Beispiele</u>): • Fühlen Sie sich nach der Arbeit erschöpft? • Identifizieren Sie sich mit Ihrem Unternehmen? • Denken sie an einen Wechsel des Arbeitsplatzes? • Meinen Sie öfter, ihre Arbeit nicht mehr zu schaffen? |
|---|---|

Psychische Gefährdungsbeurteilung: Wer kann unterstützen?

Intern:

- Betriebsarzt
- Sicherheitsfachkraft
- Personal- Betriebsrat
- Ausschuss für Arbeitssicherheit
- ...

Extern:

- Unfallversicherungsträger (z.B. branchenspezifische Befragungen)
- Gewerbeaufsicht
- Externer Dienstleister, Arbeitspsychologe u.a.m.
- Einige Krankenkassen (z.B. AOK)

Prozesshafte Darstellung des Vorgehens bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung

Vorbereitung!!!

- Vorgehen planen
- Voraussetzungen schaffen
- Informationsbeschaffung und Qualifizierung

1. Planen

z. B. Festlegen von Tätigkeiten / Bereichen

Endverantwortung des Arbeitgebers!

7. Dokumentation

6. Aktualisierung / Fortschreibung
(„Kontinuierlicher Verbesserungsprozess“)

5. Wirksamkeitskontrolle / Evaluation

2. Ermittlung

- Vorhandenes Wissen?
- Wer? Welche Berater?
- Welche Vorgehensweise / Instrumente?

Mitarbeiterbeteiligung!

3. Bewertung

4. Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen
(Verhältnis- vor Verhaltensprävention!)

11

Worauf achtet die Gewerbeaufsicht

- Wurden die wesentlichen Arbeitsbereiche und Tätigkeiten durch die ASA-Akteure berücksichtigt?
- Wurden die Mitarbeiter/ die Mitarbeitervertretung beteiligt?
- Wurden die wesentlichen Merkmalbereiche (Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen, Arbeitsumgebung) berücksichtigt?
- Erscheint das Ergebnis plausibel?
- Wurden geeignete Maßnahmen festgelegt und umgesetzt?
- Wird die Wirksamkeit der Maßnahmen überprüft?
- Ist die Gefährdungsbeurteilung dokumentiert? Ist sie noch aktuell?

Zugänge zur Erhebung psychischer Belastungen

- **Mitarbeiterbefragung:**
Überblick über Belastungssituationen verschaffen , häufigste Variante, Voraussetzung: Mindestanzahl an Teilnehmern
- **Gruppenverfahren,** Workshop, Arbeitssituationsanalyse
- **Beobachtungsverfahren:**
eher vorbehalten für spezielle Fragestellungen, Ausführung durch geschulte Experten (oft weniger partizipativ)

Vorgehensweise zur Auswahl von Maßnahmen nach der Erhebung

- Zunächst **kritische Belastungsausprägungen** favorisieren
- Nach der **Anzahl der „Betroffenen“** und der **Relevanz der Gefährdung** vorgehen (gering, mittel, hoch)
- **Maßnahmen mit realistischem Umsetzung- und Wirksamkeitspotential** beachten oder priorisieren
- **Differenzierung nach** kurz-, mittel- und langfristiger **Umsetzbarkeit** (z.B. quick wins ohne lange Vorlaufzeit als motivierender Maßnahmenbeginn!)

Leitfragen zur Klärung des Maßnahmen- Umsetzungsstands = Wirksamkeitskontrolle

- Wie haben sich die Maßnahmen aus Sicht der Mitarbeiter in den letzten Monaten entwickelt?
- Wie wird deren Wirksamkeit beurteilt?
- Was ist noch offen?
- Wo sind Umsetzungshindernisse? Warum? Was wird hierzu benötigt?
- Welche weiteren Maßnahmen sind erforderlich?
- Gibt es neuen zu berücksichtigenden Handlungsbedarf?

Dokumentation-Inhalte

- Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung
(Belastungsschwerpunkte in den Arbeitsbereichen)
- Festlegung der erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen
(was, wer, wann?)
- Durchführung der Maßnahmen , Wirksamkeitsprüfung
- Datum der Erstellung, Verantwortliche Person

- **Grundlegende Aspekte**
- **Prozessschritte**
- **Verweise auf weiterführende Informationen**
- **Liste psychischer Belastungsfaktoren**
- **Prüffragen und Empfehlungen zur Auswahl von Instrumenten und Verfahren**
- **Qualitätsgrundsätze für Instrumente / Verfahren**

Neu in 3. Auflage:

Es werden Branchen- und tätigkeitsübergreifend relevante **Schlüsselfaktoren** benannt, deren Gestaltung grundsätzlich in der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen zu berücksichtigen sind:

- **Arbeitsintensität**
- **Arbeitszeit**
- **Handlungsspielraum**
- **Soziale Beziehungen (insbesondere zu Vorgesetzten)**
- **Arbeitsumgebungsbedingungen**

Bestellung und Download über:
<http://www.gda-psyche.de>



17



Übersicht über zentrale Links und Instrumente zum Thema „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz“ unter:
<http://www.gewerbeaufsicht.bayern.de/arbeitsmedizin/arbeitspsychologie/index.htm>