



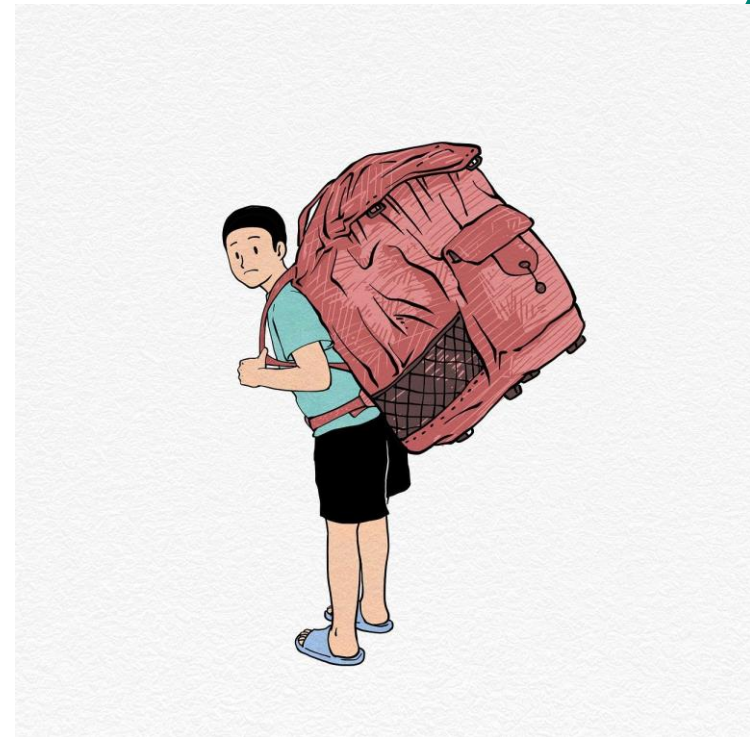
Psychische Gefährdungsbeurteilung

Wiebke Krohn & Kim Jana Bobring

Arbeitgeberverband Lüneburg-
Nordostniedersachsen e.V.

Agenda

- Rechtlicher Hintergrund
- Prozess psychische Gefährdungsbeurteilung
- Mögliche Umsetzungen und Beispiele
- Kommunikation



Gesetzlicher Rahmen

Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit

§ 3 ArbSchG Grundpflichten

- Erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes treffen
- Berücksichtigung aller sicherheits- und gesundheitsrelevanter Umstände
- Organisation schaffen
- Arbeitsmittel bereitstellen

Gesetzlicher Rahmen

Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit

§ 4 ArbSchG Allgemeine Grundsätze

1. Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird;

...

Rechtsgrundlage § 5 ArbSchG

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet dazu,

- auf Basis einer Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu ermitteln,
- welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind

Dokumentation § 6 ArbSchG

- Erforderliche Unterlagen
- Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung
- Die festgelegten Maßnahmen
- Das Ergebnis der Überprüfung
- Bei gleichartiger Gefährdungslage genügen zusammengefasste Angaben

Worum geht es?

- Gefährdungsbeurteilung: Beurteilung der Arbeitsbedingungen
- Gesetzliche Verpflichtung der Arbeitgeber, regelmäßig Arbeitsbedingungen in Form der Gefährdungsbeurteilung zu überprüfen (siehe auch § 3 Absatz 2 DGUV Vorschrift1)
- Bisläng: Fokus auf Gefährdungen durch Arbeitsgeräte, physikalische, chemische oder biologische Einwirkungen wie Lärm oder Staub
- 2013 Klarstellung § 5 Absatz 3 Nr. 6 ArbSchG: psychische Belastungen sind in die Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen

Was sind psychische Belastungen?

- Psychische Belastungen sind in der europaweit gültigen Norm DIN EN ISO 10075-1 definiert
- Psychische Belastungen sind danach die „**Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.**“
- Die Norm listet auf, was unter diesen Einflüssen bei der Arbeit zu verstehen ist:
 - Anforderungen seitens der Aufgabe (z.B. Informationsverarbeitung, Daueraufmerksamkeit, Schichtarbeit oder Gefahren)
 - soziale und organisatorische Faktoren (z.B. Betriebsklima)
 - physikalische Bedingungen (z.B. Lärm oder klimatische Bedingungen)
 - gesellschaftliche Faktoren (z.B. die wirtschaftliche Lage)

Anspruch des Mitarbeitenden

- BAG, 12.08.2008 - 9 AZR 1117/06
- Arbeitnehmer haben nach § 5 Abs. 1 ArbSchG i.V.m. § 618 Abs. 1 BGB **Anspruch auf eine Beurteilung** der mit ihrer Beschäftigung verbundenen Gefährdung.
- Aber: AN kann nicht verlangen, dass die Gefährdungsbeurteilung nach bestimmten, von ihm vorgegebenen Kriterien erfolgt.



Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates

§ 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG

- Mitbestimmung bei der Ausfüllung des Beurteilungsspielraumes
- Art und Weise der Durchführung

Welche Arbeitsplätze mit welchen Methoden auf welche Gefahrenursachen hin in welchem Zeitablauf untersucht werden (BAG vom 30.09.2014 – 1 ABR 106/12).

Für geeignete Organisation sorgen gem. § 3 Abs. 2 ArbSchG (BAG vom 18.03.2014 - 1 ABR 73/12)

Wer ist zuständig?

- Arbeitgeber gem. § 3 Abs. 1 und § 13 Abs. 1 ArbSchG
- Geschäftsführer, Inhaber, vertretungsberechtigte Gesellschafter, Betriebs- und Unternehmensleiter
- Beauftragung fachkundiger Personen möglich gem. § 13 Abs. 2 ArbSchG
 - intern (vorrangig) oder extern
 - Schriftlich
 - Zuverlässigkeit
 - Fachkunde

Rechtsfolgen bei Verstoß

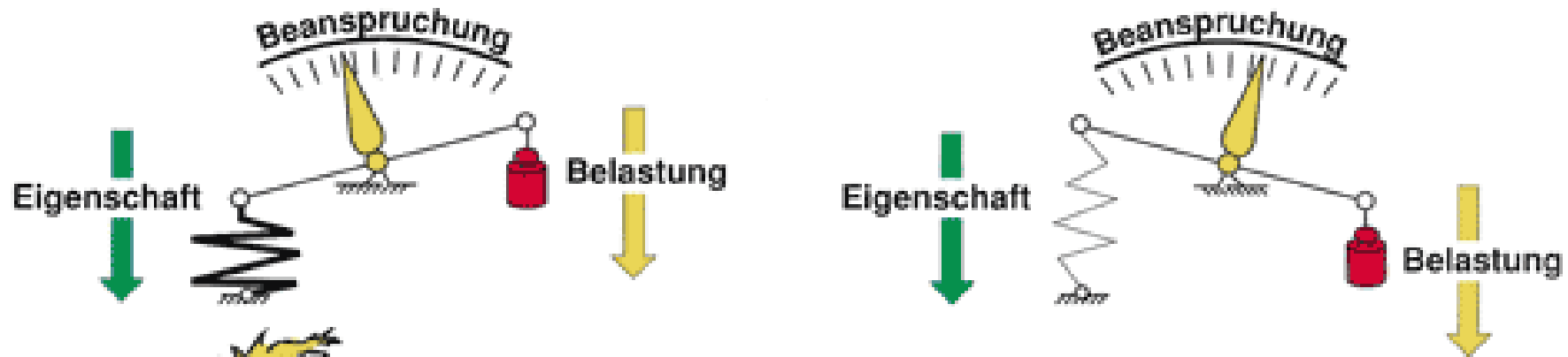
- Potentiell höheres Arbeitsunfallrisiko für Arbeitnehmer
- §§ 25, 26 ArbSchG, § 9 Absatz 1 Nr. 1 ArbStättV
 - Bußgeld bis zu 5.000 €
 - GB nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig dokumentiert
 - Bei beharrlicher Wiederholung oder vorsätzlicher Gesundheitsgefährdung auch Geldstrafe oder Freiheitsstrafe
- Regress der Berufsgenossenschaft bei Arbeitsunfall



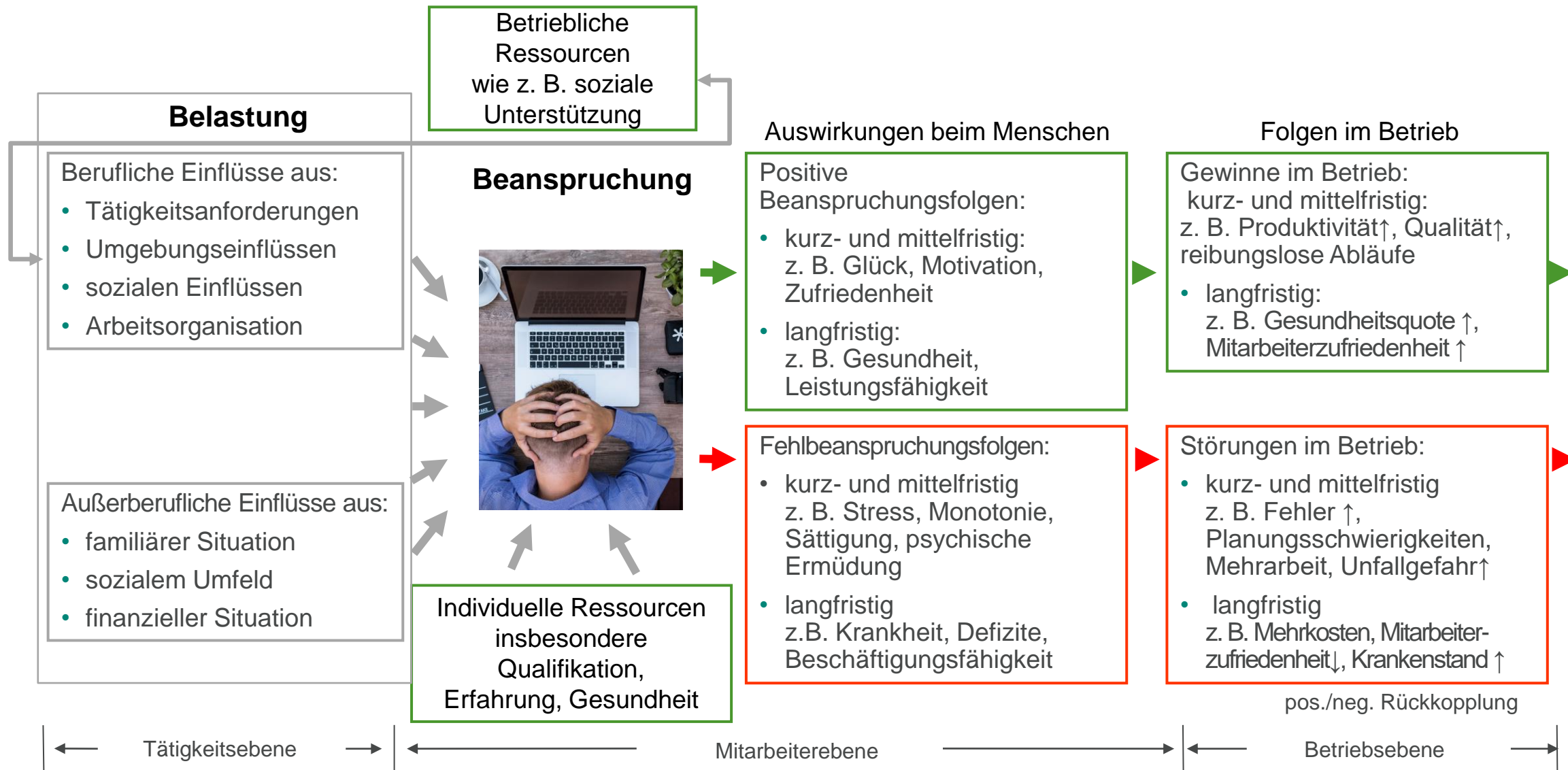
Krankheitsbedingte Kündigung

- Negative Gesundheitsprognose
- Erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen
- **Interessenabwägung**
 - **BEM**
 - **Verschulden**

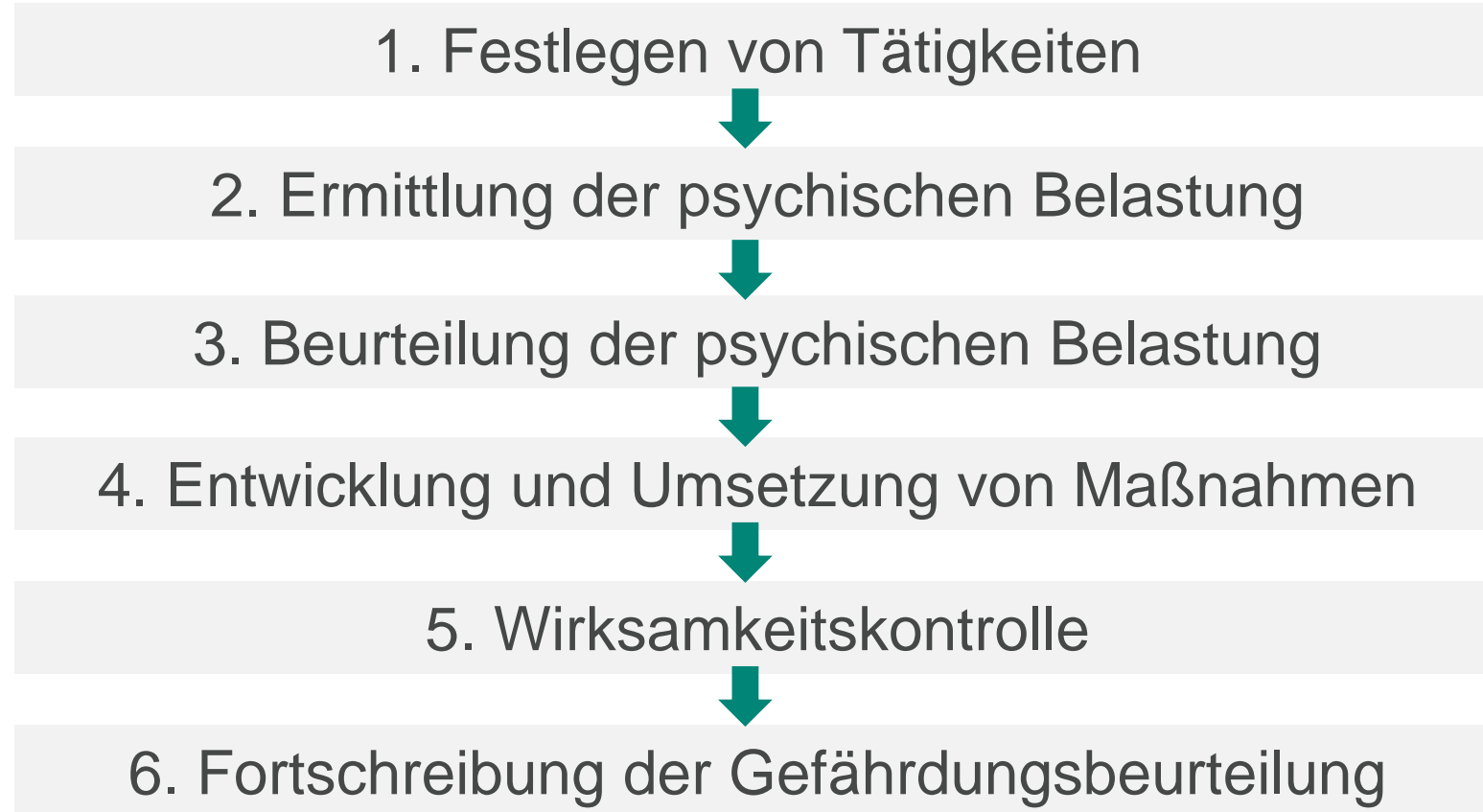
Belastung und Beanspruchung



Belastungs-Beanspruchungs-Modell



Schritt für Schritt



**Dokumentation und
Kommunikation**

1. Schritt: Festlegung von Tätigkeiten/Bereichen

- Tätigkeiten oder Arbeitsbereiche, die in Bezug auf die psychischen Belastungen ähnlich sind, identifizieren und zusammenfassen
- Beispiele Tätigkeit: Busfahrer, Pflegekräfte in der ambulanten Pflege, Führungskräfte
- Beispiele Arbeits- oder Organisationsbereich: Verwaltung, Vertrieb, Produktion, Lager
- Ziel: Überblick gewinnen

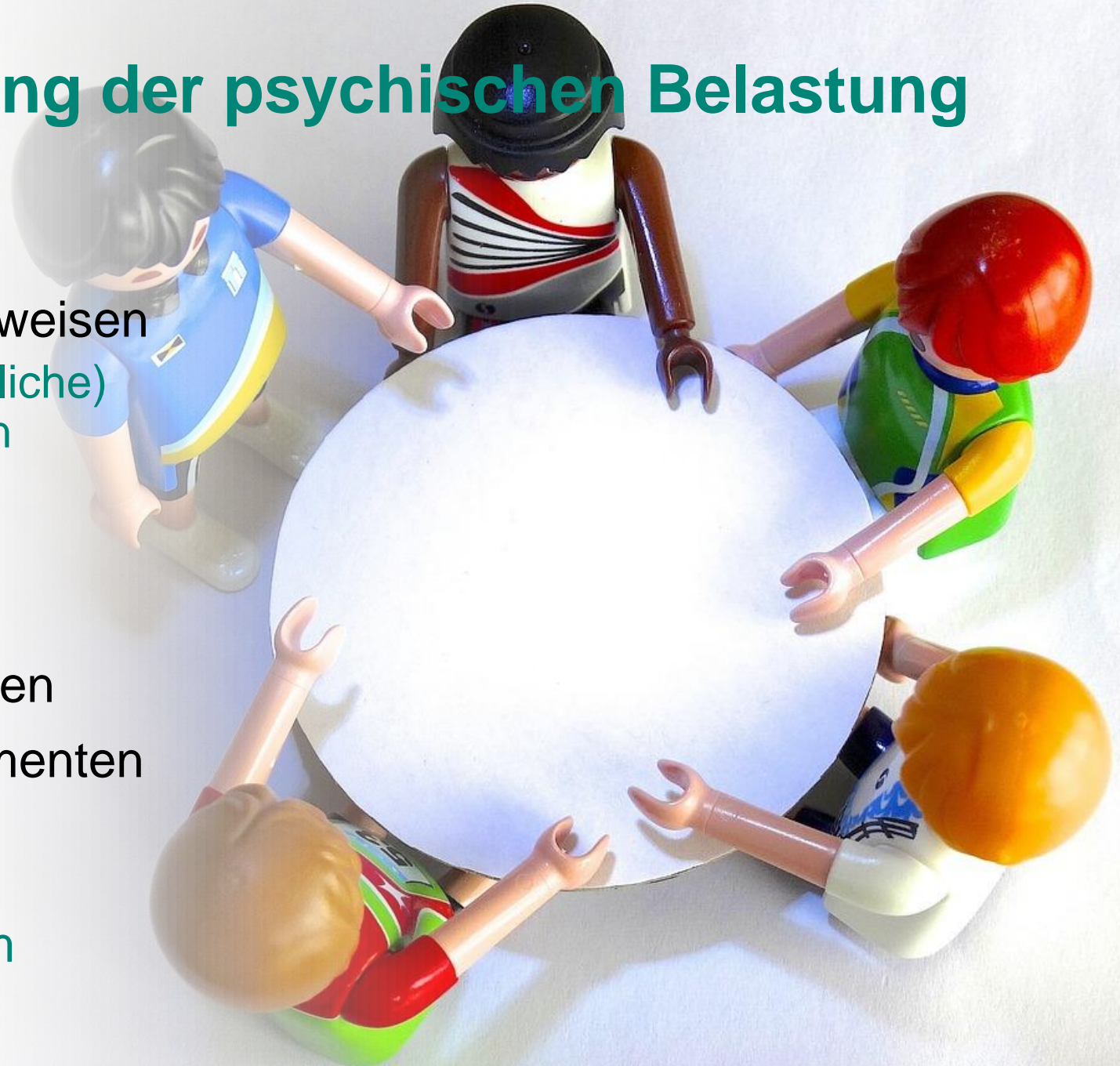
Beispiel: Klärung der Tätigkeitsfelder

Welche Tätigkeitsfelder sollen sinnvollerweise für eine psychische Gefährdungsbeurteilung unterschieden werden?

- Verwaltung
 - Administration Produktion
 - Vertrieb
 - Administration Service
 - Einkauf
 - Vertrieb AD
 - Vertrieb ID
 - Produktionsvorbereitung
 - Entwicklung
 - Elektrotechnik
 - Arbeitsvorbereitung
 - Konstruktion
 - Service
 - Produktion
 - Montage
 - Lager
 - Werkstatt
1. Fertigung
 2. Montage (einschl. Lager)
 3. Bürotätigkeiten
 4. komplexe und eigenverantwortliche Arbeitsplätze (FuE, E-Tec, usw.)
 5. Führungskräfte

2. Schritt: Ermittlung der psychischen Belastung

- Bestandsaufnahme
- Auswahl der Vorgehensweisen
 - Standardisierte (schriftliche) Mitarbeiterbefragungen
 - Beobachtungen
 - Quellenanalyse
 - Analyseworkshops
- Auswahl von Instrumenten
- Kombination von Instrumenten
- Gute Kommunikation
- Partizipativer Ansatz, um Beteiligung zu erhöhen



Ermittlung der psychischen Belastung der Arbeit: Beispielhafte Quellen für psychische Belastungen

Arbeitsumfeld/ -umgebung	Räumliche Enge, räumliche Mobilität	Lärm, Blendung, Gerüche	Mangelhafte Gestaltung, Signale
Arbeitsorganisation	Hohe Arbeitsmenge, Zeitdruck, häufige Störungen, störanfällige Technik	Überlange Arbeitszeiten, Schichtarbeit, keine Pausen, Mängel in der Software	Isolierte Einzelarbeit, fehlende Kommunikation, ungünstige Maschinen- bedienung
Arbeitsinhalte/ -aufgabe	Hohe / geringe Komplexität, geringer Handlungsspielraum, wenig Abwechslung	Hohe emotionale Anforderungen, Bedrohung durch Personen, kurzer Takt	unklare Kompetenzen, fehlende Ausbildung Informationsflut / -mängel
Soziale Beziehungen	Konflikte im Team, fehlende soziale Unterstützung	Mängel Führungsqualität, fehlende Anerkennung	Zu wenig soziale Kontakte

Beispiel: Ermittlung der psychischen Belastungen

Was sind positive Faktoren bzw. Ressourcen (was läuft gut) und was hemmende Faktoren bzw. psychische Gefährdungen (was läuft nicht so gut) in Bezug auf folgende Punkte:

- **Arbeitsumfeld und Arbeitsumgebung**
- **Arbeitsorganisation (Arbeitszeit, Arbeitsmenge)**
- **Arbeitsinhalt und Arbeitsaufgabe**
- **Soziale Beziehungen am Arbeitsplatz**

3. Schritt: Beurteilung der psychischen Belastung

- Fragestellung: Liegen kritische Belastungsausprägungen vor, die Maßnahmen erforderlich machen?
- Mögliche Verfahrensweisen
 - Nutzung von Vergleichswerten, z.B. aus Bereichen mit vergleichbaren Arbeitsbedingungen, Expertenwissen
 - Beurteilung im Workshop unter Beteiligung von Beschäftigten und Führungskräften
- Anforderung: Beurteilung muss nachvollziehbar und sachlich begründet sein
- Analyse der Ergebnisse im Workshop
 - Gut geeignet, um an erste Maßnahmen wie Befragungen oder Workshops anzuknüpfen
 - Bewertung, wie groß der Einfluss der Analyseergebnisse auf die Gesundheit ist
 - Punkte für Belastungen vergeben und auswerten (1 bis 5 / rot, gelb, grün)

Beispiel: Bewertung

- **Schwere Gesundheitsschädigung (Intensität) = blau**
- **Eintrittswahrscheinlichkeit (Dauer und Häufigkeit) = grün**

Themenfeld	Faktoren	Intensität	Dauer und Häufigkeit
Umfeld / Umgebung	Servicetätigkeit	9	9
	Platzmangel in Lager	0	2
Organisation	Betriebssprache zwischen Vertrieb und Montage unterschiedlich	0	4
Inhalt / Aufgaben	Zeitdruck durch Auslieferungstermine	6	4
	Überforderung durch Komplexität der Produkte	1	
Soziale Beziehungen	Feedbackkultur und Wertschätzung	3	2
	Tätigkeitsbeurteilung durch Vorgesetzte	3	0
	Informationsfluss mit externen Technikern	0	0

Beispiel: psychische Gefährdungsbeurteilung

Inhalte & Aufgaben	12	<ul style="list-style-type: none"> - Geringe Planbarkeit - Möglichkeit der Zielerreichung belastet 	
Technik	9	<ul style="list-style-type: none"> - Telefonanlage störanfällig - Zu viele Softwareprodukte 	
Organisation	9	<ul style="list-style-type: none"> - Störungen bei Kalkulationen - Arbeitsmenge „Bestandsgeschäft“ zu hoch - Wissensverlust bedeutet mehr Aufwand 	<ul style="list-style-type: none"> - Orientierungsgespräche - „Flaschenhals“ Führungskraft - Personalstärke
Kontrolle – zu viel	6		
Privat	3	<ul style="list-style-type: none"> - Kritik an Arbeitgeber - Immer Arbeitgeber auf der Stirn 	
Prozesse	1	<ul style="list-style-type: none"> - Nicht alle Prozesse sind technisch abzubilden - Auslandstelefonate 	

4. Schritt: Entwicklung und Umsetzung der Maßnahme

- Maßnahmen müssen aus den Ergebnissen der Beurteilung abgeleitet und nachvollziehbar begründet sein
- Maßnahmen zielen darauf ab, die Möglichkeit eines Schadens durch psychische Belastung zu vermeiden/minimieren
- Bekämpfung von Gefährdungen an ihrer Quelle; individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen
- Betroffene Beschäftigte und Führungskräfte beteiligen
- Bereiche Arbeitsorganisation und soziale Beziehungen häufig mit größtem Handlungsbedarf
- Umsetzungsbegleitung durch fachkundige Personen
- Beschäftigte und ihre Verbesserungsvorschläge berücksichtigen

Überblick über mögliche Maßnahmen

Verhaltensprävention

- ... nimmt Einfluss auf das individuelle Gesundheitsverhalten
- Aktive Pause
- Gesunde Ernährung
- Rückenkurse
- Stressmanagement
- Fachkenntnisse stärken
- Ohrstöpsel

Verhältnisprävention

- ... strebt Veränderungen der Bedingungen an, um diese möglichst risikoarm zu gestalten
- Arbeitsorganisation
- Personalentwicklung
- Arbeitszeitgestaltung
- Teamentwicklung
- Neuausrichtung der Kommunikation
- Einrichtung Gesundheitszirkel

Exkurs: Anforderungen und Ressourcen

Anforderungen	Zeitdruck, Leistungsdruck, Störungen im Arbeitsablauf, Verfügbarkeit	Arbeitsorganisation	Wissen (Wissensmanagement, Fach- und organisationales Wissen, Informiertheit), Partizipation, Transparenz, Arbeitsplatzsicherheit	Ressourcen
	Aufgabenanforderungen, Veränderungsdruck, Widersprüchliche Anforderungen, Unterforderung, Überforderung, Emotionsarbeit, negatives Emotionserleben	Arbeitsinhalt/ Arbeitsaufgabe	Ganzheitlichkeit der Arbeit, Vielfältigkeit der Arbeit, Sinnhafte Arbeit, Autonomie, Rollenklarheit, Qualifikation, Lernmöglichkeit, Karriereentwicklungsmöglichkeit	
	Störende Umgebungsfaktoren, Risiken & Gefahren, Körperliche Belastung, Technische Probleme	Arbeitsumgebung	Lern- und gesundheitsförderliche Arbeitsumgebung Umgebung	
	Bedrohung (verbal und körperlich)	Soziale Beziehungen	Unterstützung der FK, Unterstützung Kollegen, psychologische Sicherheit (Wert-schätzung, Team- und Organisationsklima), Feedback	
	Private Belastung	Personenbezogene Anforderungen	Finanzielle Absicherung, Private Unterstützung, Frustrationstoleranz, Entspannung	

Ergebnisse: Maßnahmen

Nr.	Maßnahme	Operationalität	Schnelligkeit	Effizienz	OSE-Kennziffer	System (Bemerkung)
Thema: Planbarkeit						
1.	Abends für nächsten Tag vorplanen	3	3	3	27	Eisenhower
2.	Austausch im Team / Selbstreflexion im Arbeitsanfall	3	3	2	18	Hilfe anbieten
3.	Feste Zeiten für Mails	2	2	2	8	
4.	Trainer am Arbeitsplatz	2	1	2	4	
Thema: Technik						
1.	Telefonanlage wechseln	1	1	3	3	
2.	Zweites Headset	3	3	1	9	

5. Schritt Wirksamkeitskontrolle

- Beurteilung, ob sich die psychische Belastungssituation nach Umsetzung der Maßnahmen in der gewünschten Weise verändert hat oder nicht
- Mögliche Vorgehensweisen
 - Workshops mit Beschäftigten und Führungskräften
 - Nachfragen im Rahmen einer Begehung
 - Schriftliche Kurzbefragungen
 - Mitarbeitergespräche
- Fällt die Wirksamkeitskontrolle negativ aus, sind weitergehende oder andere Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen

6. Schritt: Aktualisierung und Fortschreibung

Gefährdungsbeurteilung muss auf die aktuellen Gegebenheiten bezogen sein

Die Aktualität sollte in regelmäßigen Abständen überprüft werden

Anlässe für eine Aktualisierung können u.a. sein:

- Veränderungen der Arbeitsbedingungen, bspw. nach Anschaffung neuer Produktionsausrüstungen
- Auffällige Häufungen von Beschwerden, Gesundheitsbeeinträchtigungen u.a., die auf Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit hindeuten

Beispiel App-gestützte psychische Gefährdungsbeurteilung



GesA – Unser Instrument für Gesunde Arbeit!

10:09 📶 99%

Ihre Befragung

Analysieren Sie Ihre Ressourcen und Anforderungen am Arbeitsplatz mit Befragungen aus der Wissenschaft.

01 - Arbeitsorganisation ⓘ

Bitte bewerten Sie, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie ...

30 FRAGEN →

02 - Arbeitsumgebung ⓘ

Bitte bewerten Sie, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie ...

9 FRAGEN →

Startseite + Analyse Maßnah... Überblick Mehr

10:11 📶 99%

✕ 27/30

ARBEITSORGANISATION

Ich habe meine speziellen Aufgabenbereiche.

trifft völlig zu

trifft überwiegend zu

trifft eher zu

trifft eher nicht zu

trifft überwiegend nicht zu

trifft überhaupt nicht zu

trifft auf meinen Arbeitsplatz nicht zu

← Zurück

10:14 📶 99%

Analyse

13.9.2023

Ihre Top-Bereiche

Anforderungen 6 5 4 3 2 1

Physische Gefahren

Ständige ...

Belastende ...

Res 2 1

Wiss

Arbe

Rolle

Ihre Entwicklungsfelder

Anforderungen 6 5 4 3 2 1

Technische Probleme

Zeitdruck

Leistungsdruck

Res 2 1

Tran

Inter

Part

Alle Ergebnisse →

10:14 📶 99%

Analyse

13.9.2023

Ihre Top-Bereiche

Ressourcen 6 5 4 3 2 1

Wissensmanagement

Arbeitsplatzsicherheit

Rollenklarheit

Ihre Entwicklungsfelder

Ressourcen 6 5 4 3 2 1

Transparenz

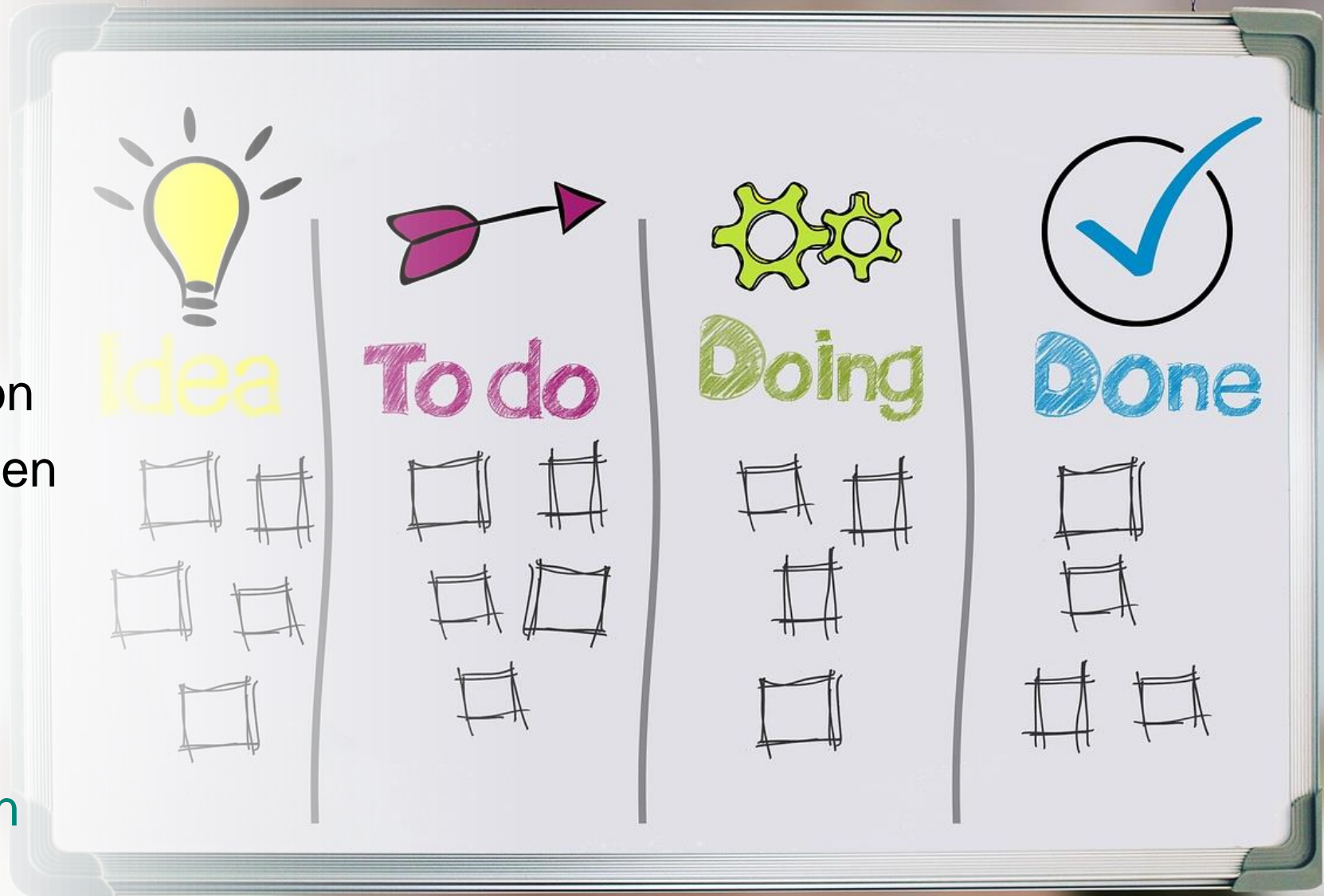
Interne ...

Partizipation

Alle Ergebnisse →

Kommunikation

- Je eher desto besser
- Persönlich vor Massenkommunikation
- Mitarbeitende einbinden
- Gute Erfahrung: Mit Schulungseinheiten verbinden
- Ergebnisse offenlegen (Wie geht es weiter?)
- Quick wins nutzen



Zeit für Ihre
Fragen

