

Impulsvortrag „Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung“

Warum psychische Gefährdungsbeurteilung?

- Arbeitsunfähigkeitsfälle aufgrund psychischer Erkrankungen steigen
- Zahl der Erwerbsminderungsrenten aufgrund psychischer Erkrankungen steigen
- Gesellschaftlicher Wandel, Globalisierung und Arbeitsverdichtung haben Auswirkungen auf die Belastungssituation der Beschäftigten
- Demographischer Wandel und Verlängerung der Lebensarbeitszeit
- Psychische Belastungen waren unzureichend integriert in System und Vorgehensweise des Arbeitsschutzes
 - ⇒ Klarstellung in Aktualisierung Arbeitsschutzgesetz 2013
- Zahlreiche Initiativen zum Thema psychische Gesundheit in der Arbeitswelt

Wichtig ist

- Der Arbeitgeber ist für die Planung und Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung verantwortlich, muss diese aber nicht selbst durchführen (§ 13 Abs. 2 ArbSchG), d. h., er kann fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen (z. B. SiFa, BA)
- Betriebs-/Personalrat hat bei Organisation und Durchführung der GBU Mitbestimmungsrechte
- Branchenübliche Gefährdungen sollten analysiert sein
- Es ist keine Pflicht, psychische Belastungen in einer gesonderten Gefährdungsbeurteilung zu behandeln
- Empfohlen wird eine Vernetzung mit bestehenden Gremien, wie z. B. Arbeitsschutzausschuss bzw. Arbeitskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement, Beteiligung Führungskräfte und Arbeitnehmer



Wichtige Erfolgsfaktoren

- Gemeinsame Strategie der betrieblichen Akteure (Ziele)
- Steuergremium zur Planung/Umsetzung und Kontrolle
- Klares Konzept mit definierten Zielen
- Frühzeitige Einbindung der Mitarbeiter/Transparenz
- Führungskräfte und Mitarbeiter beteiligen/schulen
- Ressourcen (finanziell/personell) bereitstellen
- Kompetenzen klären
- Geeignete Methoden – evtl. Pilotprojekt
- Erfolgskontrolle durchführen
- Externe Unterstützung einholen
- Anbindung an BGM/QM



Grundlagen

Pflicht des Arbeitgebers

Auf Basis einer Beurteilung der Arbeitsbedingungen ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind (vgl. § 5 ArbSchG). Bei der Gefährdungsbeurteilung (GBU) sind auch psychische Belastungen der Arbeit zu berücksichtigen (vgl. § 5 ArbSchG, Ziffer 6)

Ziele



- Prävention von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Beurteilung und Gestaltung der Arbeit in Bezug auf (psychische) Fehlbelastungen

§ 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

2

- Der Arbeitgeber hat die **Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten** vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend

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, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
 4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
 5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,
 - 6. psychische Belastungen bei der Arbeit**

Grundlagen

Schrittweises Vorgehen bei der psyGBU

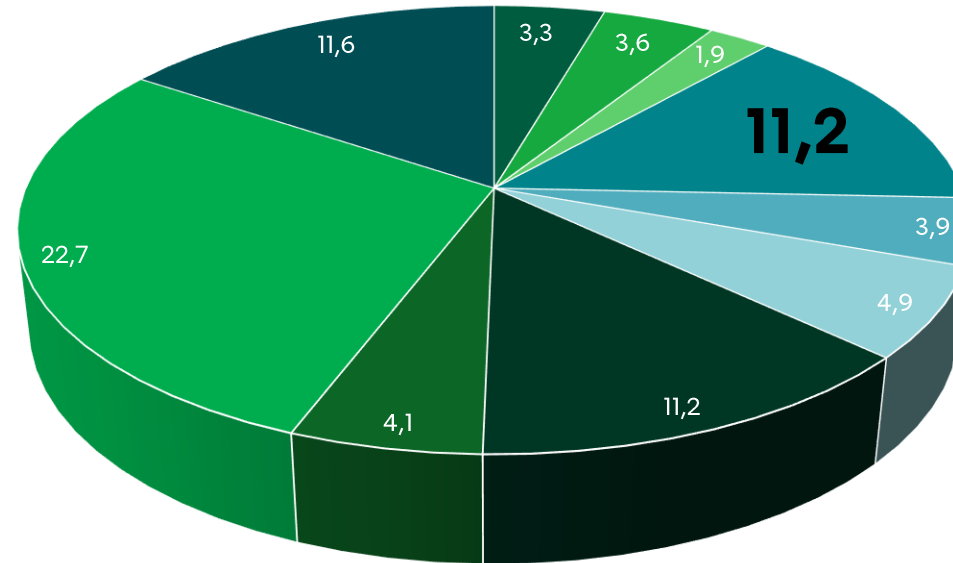
- Festlegung von Tätigkeitsbereichen
- **Ermitteln der Gefährdungen**
- **Beurteilung der Gefährdungen**
- Festlegung von Maßnahmen
- **Umsetzung von Maßnahmen**
- Überprüfung der Wirksamkeit
- Dokumentation
- Fortschreibung der GBU

Die AOK Bayern unterstützt bei der psyGBU – führt diese aber nicht durch. Die Verantwortung liegt beim Unternehmen!



Ein paar Daten ...

Arbeitsunfähigkeitstage nach Diagnosegruppen
in Prozent 2020



- Infektionen
- Neubildungen
- Stoffwechsel
- Psychische Störungen
- Nervensystem
- Kreislauf
- Atmung
- Verdauung
- Muskeln/Skelett
- Verletzungen

Noch ein paar Daten ...

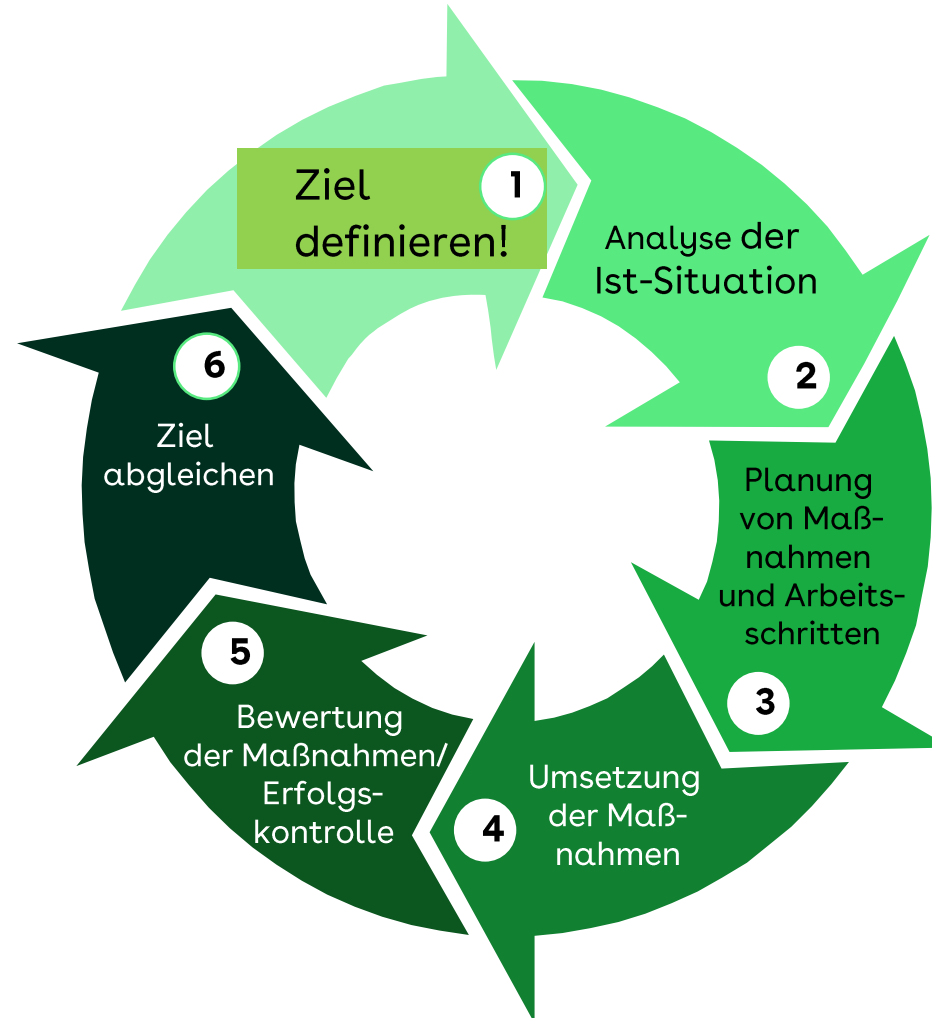
Kernaussagen zum Krankheitsgeschehen 2020 (AOK Bayern)

- Der Krankenstand bleibt weiter bei 4,8 % (AOK Versicherte).
- Die meisten **AU-Fälle** sind auf Atemwegs- (20,5 %) und Muskel-Skeletterkrankungen (16,8 %) zurückzuführen.
- 22,7 % aller **AU-Tage** entfielen auf Muskel-Skeletterkrankungen, 11,6 % auf Verletzungen, **11,2 % auf psychische Erkrankungen** und eben so viele (11,2 %) auf Atemwegserkrankungen.
- Die durchschnittliche Krankheitsdauer (AU-Tage je Fall) betrug 14,1 Tage.

→ **Psychische Erkrankungen verursachen genauso viele Fehltage wie die Atemwegserkrankungen.**



Projektschritte: Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung



Im Dreiklang zum Erfolg ...

1

**Beratung beim
Aufbau von Arbeits-
strukturen und der
Steuerung des
Prozesses der psyGBU**

Planung, Analyse,
Maßnahmen-
entwicklung und
Umsetzung, Evaluation

2

**Analyse der
Arbeitssituation**

Mitarbeiterbefragungen,
Arbeitssituations-
erfassung (ASE-psyBel)
aus Sicht der
Beschäftigten

3

**Durchführung von
Maßnahmen**

z. B. Workshops zu
Gesundheitsgerechter
Mitarbeiterführung
oder Betrieblichem
Stressmanagement

Die wesentlichen Merkmalsbereiche einer psyGBU (nach GDA-Strategie)

Arbeitsinhalte / Arbeitsaufgabe

- Handlungsspielraum
- Über-, Unterforderung
- Qualifizierung

Arbeits- organisation

- Arbeitszeiten, Zeit-/Leistungsdruck
- Ständige Unterbrechungen
- Unklare Anweisungen, ungenügende Mitarbeitereinbindung

Soziale Beziehungen

- Betriebsklima
- Zusammenarbeit mit Kollegen
- Zusammenarbeit mit Vorgesetzten

Arbeits- umgebung

- Ergonomie
- Lärm, Licht, Luft, Wärme
- Gefahrstoffe, Infektionsgefährdung

Neue Arbeitsformen

- Räumliche Mobilität
- Trennung von Arbeit und Privatleben
- Ständige Erreichbarkeit

Unterstützung bei der Analyse der Arbeitssituation

Ziel



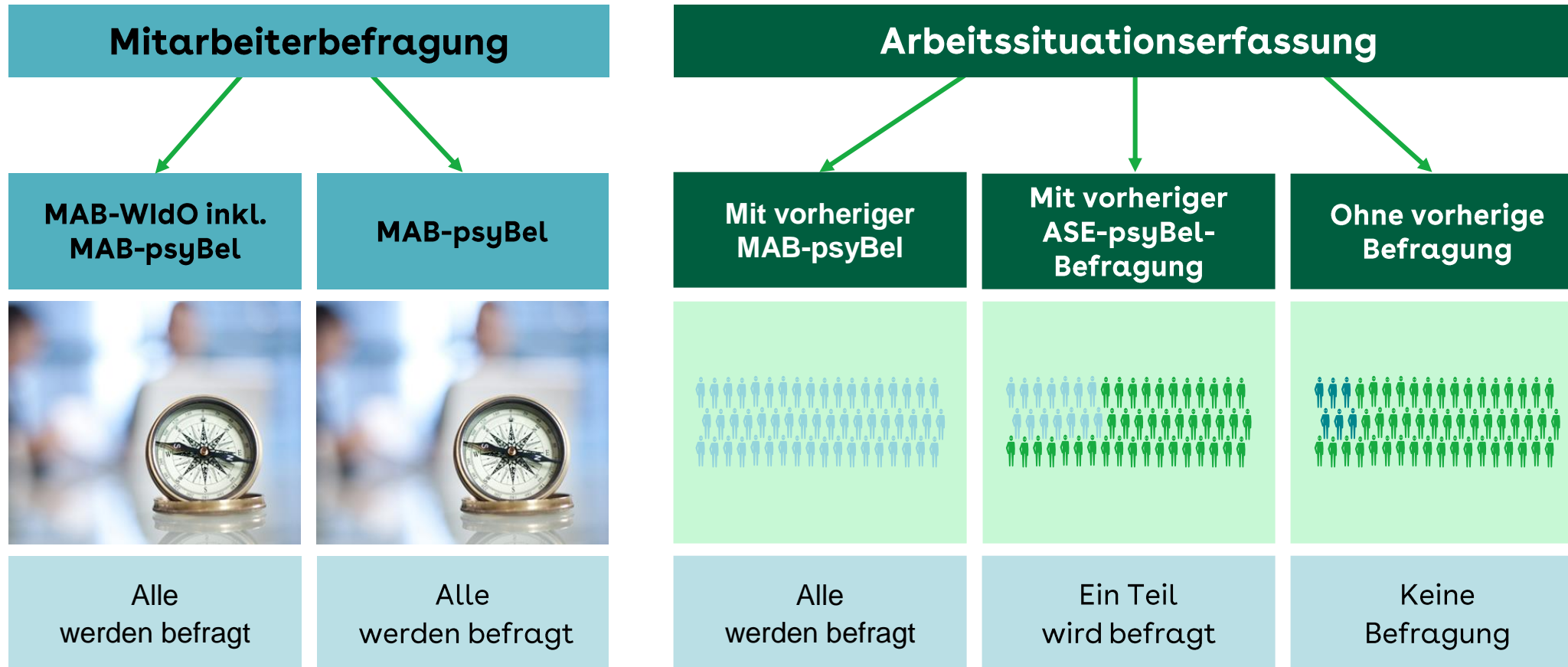
- Ermittlung vorhandener Belastungen, Gefährdungen und Ressourcen, und ggf. Maßnahmen-Vorschläge aus Sicht der Beschäftigten

Instrumente

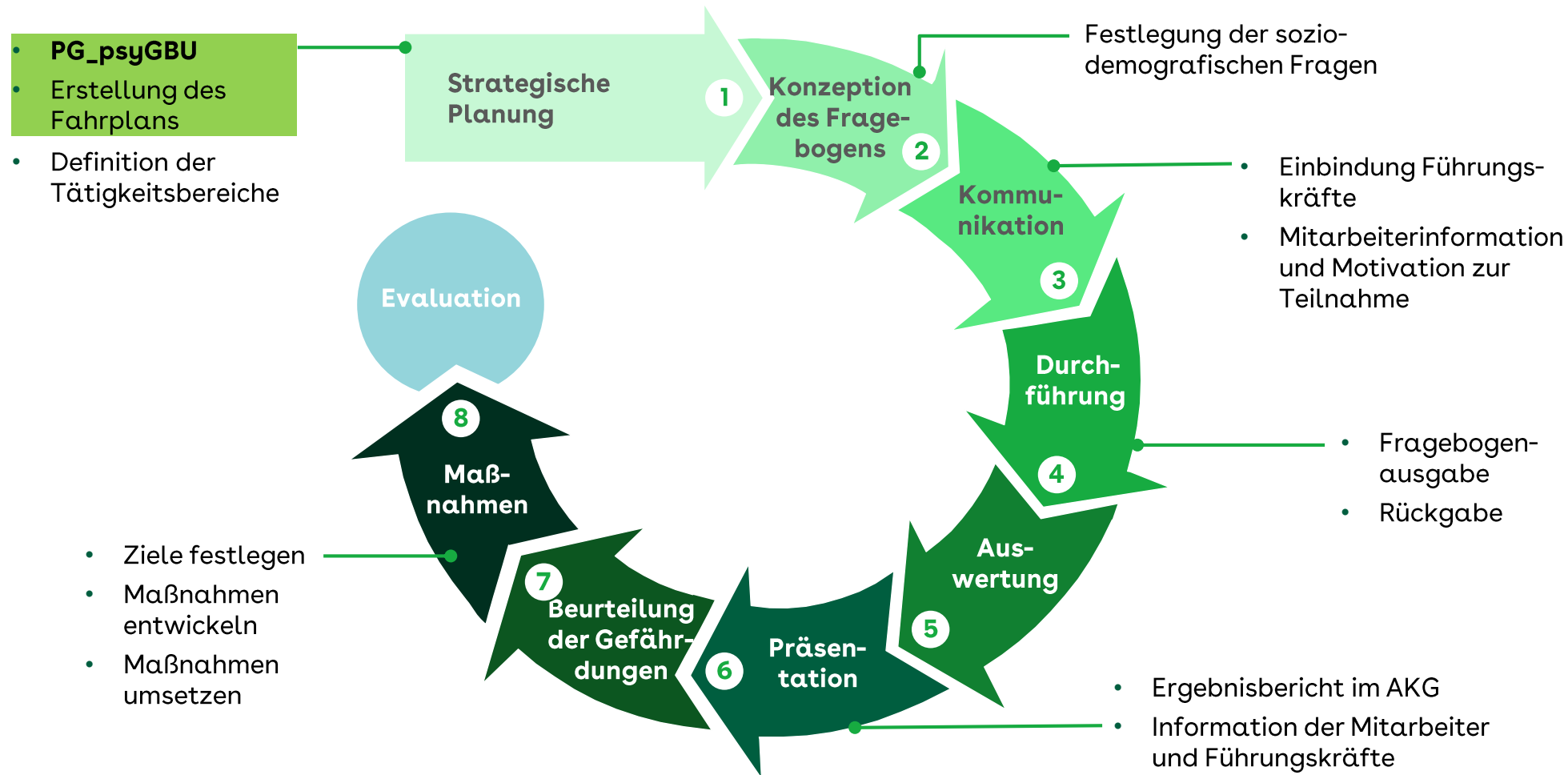


- Mitarbeiterbefragung WIdO (inkl. MAB-psyBel)
- Mitarbeiterbefragung (MAB-psyBel)
- Arbeitssituationserfassung psychischer Belastungen (ASE-psyBel)

Instrumente zur Unterstützung der psyGBU



Vorgehensweise bei der Mitarbeiterbefragung



Vielen Dank

Dr. Ariane Förster

Beraterin Betriebliches
Gesundheitsmanagement
AOK Bayern
Carl-Wery-Straße 28
81739 München

P +49 (89) 62730-832
F +49 (89) 62730-650832
E ariane.foerster@by.aok.de