

§5 ArbSchG

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen



Wir bewegen Menschen

weitere Infos unter q-4bgm.com

Ausgabe Frühjahr - 2020

Was bringt eine Gefährdungsbeurteilung der psychischer Belastungen? 1

Seite

Herangehensweise und Bedeutung

- 3 1. Was bringt eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen?
- 4 2. Warum ist eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen notwendig?
- 5 3. Die größten Gefährdungen durch psychische Belastungen am Arbeitsplatz.
- 7 4. Welche Faktoren und Arbeitsbedingungen wirken sich auf die psychische Belastungssituation der Mitarbeiter aus?
- 8 5. Lassen sich psychosoziale Risiken messen?
- 9 6. Wie gehen wir bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen vor?
- 10 7. Wie kann ich psychisch gesunde Arbeitsbedingungen im Betrieb fördern?

Selbsteinschätzung

- 12 Ein kleiner Test für Ihr Unternehmen

Q4BGM - Wir bewegen Menschen

- 15 Kontakt - Fördermittel

Die Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale Instrument zur Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren. Wie bei den anderen Gefährdungsfaktoren auch soll eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen dazu beitragen:

Mitarbeiter gesund zu erhalten, indem Belastungen frühzeitig erkannt werden.

Dem Entstehen von Erkrankungen mit psychischen Ursachen vorzubeugen.

Die Zahl der Ausfalltage zu reduzieren.

Gefährdete Beschäftigte länger aktiv im Berufsleben zu halten.

Die Zahl ungewollter Frühverrentungen zu senken.

Die Entwicklung zu immer mehr Ausfalltagen, immer längeren Fehlzeiten und immer mehr Frühverrentungen aufgrund psychischer Leiden sollte Grund genug sein, dass Unternehmer und Arbeitgeber das Thema ernst nehmen. Leistungsfähig sind diejenigen Mitarbeiter, die sich am Arbeitsplatz wohlfühlen. Wenn dieses positive Empfinden am Arbeitsplatz dauerhaft gestört wird, ob durch Arbeitsüberlastung, durch Mobbing oder andere Faktoren (s. u.), leidet darunter nicht nur der einzelne Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen 7 Mitarbeiter, sondern auch die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens. Bewältigen psychischer Gefährdungen als Grundlage für gesundheitsgerechtes Arbeiten Sicherlich ist ein Arbeitgeber selten allein für ein schlechtes Betriebsklima verantwortlich. Und es ist nicht Aufgabe der Fachkraft für Arbeitssicherheit, in den persönlichen Befindlichkeiten ihrer Kollegen nachzubohren. Die psychische Belastungssituation innerhalb eines Unternehmens oder Betriebsbereichs ist nicht von einem einzelnen Faktor abhängig, sondern immer das Produkt des Zusammenwirkens vieler Faktoren und vieler Menschen mit ihren Eigenheiten. Wenn jeder Einzelne sich um ein gutes Miteinander bemüht, ist das prima, dennoch können viele Aspekte übersehen werden. Nur eine systematische Gefährdungsbeurteilung aller Faktoren hilft, die optimalen Schutzmaßnahmen zu finden und die Situation nicht nur zu stabilisieren, sondern auch zu optimieren.



2 Warum ist eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen notwendig?



Psychische Faktoren werden als eigene Gefährdungskategorie gleichberechtigt neben physischen, chemischen, elektrischen und anderen

Gefährdungsfaktoren genannt, so z. B. in der „Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“ der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA).

Jeder Betrieb muss alle diese Gefährdungsfaktoren – meist in elf Kategorien unterteilt – in seinen Gefährdungsbeurteilungen berücksichtigen. Es gibt keinen Grund anzunehmen, dass in einem Unternehmen psychische

Fehlbelastungen von vornherein ausgeschlossen wären. Psychische Belastungen im Berufsleben und am Arbeitsplatz wurden lange Zeit wenig beachtet und spielten in den Gefährdungsbeurteilungen kaum eine Rolle.

Seit einigen Jahren steigt jedoch die Zahl der Beschwerden, Erkrankungen und Ausfalltage aufgrund psychischer Faktoren deutlich an. Immer stärker setzt sich die Erkenntnis durch, dass psychische Belastungen die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit

von Beschäftigten massiv beeinträchtigen können. Diese Belastungen sind jedoch keine naturgegebenen Faktoren. Sie haben ihre Ursachen zum einen in der individuellen Persönlichkeit und Lebenslage, andererseits aber auch in der Arbeitsorganisation, Betriebsklima, Führungsverhalten und Arbeitsplatzgestaltung im Unternehmen.

Fakt 1

Von 2001 bis 2012 stieg die Zahl der Fehltage wegen psychischer Erkrankungen von bundesweit 33,6 Millionen auf 60 Millionen Arbeitsunfähigkeitsstage an.

Fakt 2

Die direkten Krankheitskosten für psychische Erkrankungen lagen bereits im Jahr 2009 bei 27 Milliarden € und wachsen immer weiter.

Fakt 3

Die Kosten für Produktionsausfälle wurden für das Jahr 2012 auf 6 Milliarden geschätzt, 2008 waren es erstknapp 4 Milliarden.

Quellen: BKK Gesundheitsreport 2013; Deutsche Rentenversicherung: Jahresbericht 2012; BMAS/BAuA: Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2012; Statistisches Bundesamt: Jahresbericht 2012

Die größten Gefährdungen durch psychische Belastungen am Arbeitsplatz 3

Psychische Belastungen sind nach DIN EN ISO 10075 alle erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch (seelisch) auf ihn einwirken. Im Arbeitsschutzjargon werden sie bisweilen als „weiche“ Faktoren bezeichnet. Wie sich diese Einflüsse auf einen Mitarbeiter an seinem Arbeitsplatz auswirken, ist individuell unterschiedlich. Neben Befindlichkeitsstörungen ohne klare arbeitsmedizinische Einordnung sind es vor allem die folgenden Beschwerden und Erkrankungen, die in den letzten Jahren im Zusammenhang mit psychischer Belastung für immer mehr Schlagzeilen sorgen:

**Depression - (negativer) Stress -
Sucht - Mobbing - Burnout**

Diese Befindlichkeiten und Krankheitsbilder erzeugen nicht nur einen Leidensdruck beim betroffenen Mitarbeiter. Das können psychosomatische Beschwerden sein wie Kopfschmerzen, Verspannungen, Verdauungsprobleme, aber auch Schlaf- oder Ernährungsstörungen.

Sie haben darüber hinaus auch Auswirkungen am Arbeitsplatz und auf Ihr Unternehmen, z. B. durch:

Zunahme von Ausfalltagen und Fehlzeiten

**erhöhte Fluktuation der Belegschaft, hohe
Wechselbereitschaft der Mitarbeiter**

verminderte Leistungsfähigkeit

Zunahme von Fehlern und Qualitätsmängeln

erhöhte Kundenzufriedenheit

**gehäufte Konflikte mit Kollegen oder
Vorgesetzten**

Belastung des Betriebsklimas

Dazu kommt: Krankschreibungen aufgrund psychischer Phänomene dauern meist länger als bei den meisten physischen Verletzungen. Mitarbeiter, die unter psychischen Belastungen leiden, fallen daher oft besonders lange aus.

Belastung und Beanspruchung

Wichtig zum Verständnis ist: Psychische Belastungen sind nicht per se etwas Schlechtes. Sie müssen nicht automatisch negative Auswirkungen haben und schon gar nicht zwangsläufig krank machen. Wenn Aufgaben mit einem gewissen Maß an Stress und Anspannung verbunden sind, kann dies auch motivieren. Das erfolgreiche Bewältigen einer Herausforderung kann zu einer hohen Arbeitszufriedenheit führen. Psychologen und Arbeitsmediziner unterscheiden hier zwischen Belastung und Beanspruchung:

Belastung =
das Ergebnis einer Vielzahl außen auf den Menschen mit seinen individuellen Voraussetzungen einwirkender Einflüsse

Beanspruchung =
die im „Inneren“ des Beschäftigten eintretende Auswirkung

Anhand dieser Definitionen (nach BAuA „Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben“, 2010) wird auch verständlich, dass die gleiche Arbeitssituation (Belastung) sich auf Ihre Mitarbeiter ganz unterschiedlich auswirkt (Beanspruchung). Genauso wie das häufige Bewegen schwerer Lasten sich auf eine schwächliche Person anders auswirkt als auf einen muskulösen Sportlertyp, haben auch psychische Faktoren unterschiedliche Folgen für Ihre Mitarbeiter. Auch dies können Sie nur durch ein systematisches Vorgehen unter Einbeziehung aller Beschäftigten ermitteln.



Welche Faktoren und Arbeitsbedingungen wirken sich auf die psychische Belastungssituation der Mitarbeiter aus? 4

Insgesamt lassen sich die am häufigsten genannten psychisch relevanten Faktoren in einem Unternehmen wie folgt einteilen:

Arbeitsaufgabe:

- überwiegende Routineaufgaben
- Über- oder Unterforderung
- Monotonie, Einseitigkeit, häufige Wiederholungen

Arbeitsintensität:

- Termindruck und unrealistische Zeitvorgaben
- personelle Unterbesetzung
- Dauer der Arbeitszeit, Überstunden
- Hektik durch Arbeitsverdichtung
- Ständige Erreichbarkeit, auch abends, an Wochenenden, im Urlaub

Soziale Bedingungen:

- Fehlende soziale Kontakte, geringe bzw. keine soziale Unterstützung am Arbeitsplatz
- fehlendes Feedback zur geleisteten Arbeit
- geringe Wertschätzung von Vorgesetzten
- Konflikte mit Kollegen oder Vorgesetzten
- ungünstiges Führungsverhalten

Arbeitsorganisation:

- Arbeiten unter hohem Zeitdruck
- Wechselnde und/oder lange Arbeitszeiten
- Häufige Nachtarbeit
- Kein durchdachter Arbeitsablauf
- Häufige Unterbrechungen
- mangelnde Transparenz der Arbeitsabläufe
- Lage der Arbeitszeit: Wochenendarbeit, Nachtarbeit
- Verteilung der Arbeitszeit: Schichtarbeit, unplanbare Arbeitszeiten wie Bereitschaftsdienste

Arbeitsplatz und Umgebung:

- Lärm, Zugluft, Gerüche
- Räumliche Enge
- Ungenügende Arbeitsmittel,
- Veraltete Software

5 Lassen sich psychosoziale Risiken messen?



Bei psychischen Gefährdungsfaktoren gibt es weder Arbeitsplatzgrenzwerte wie für Gefahrstoffe noch Schwellenwerte, die bestimmte Maßnahmen auslösen, wie im Lärmschutz. Das Erkennen einer psychischen Belastung erfolgt nicht über technische Messgeräte. Dies bedeutet jedoch nicht, dass man psychische Belastungen nicht erfassen könnte. Denn es gibt Instrumente und Werkzeuge, die sich bereits in vielen Unternehmen bewährt haben.

Zu den wichtigsten und gerade für Kleinbetriebe geeignetsten Instrumenten zählen die Mitarbeiterbefragung, Arbeitsplatzbeobachtungen und moderierte Verfahren. Alle drei Methoden werden im nächsten Kapitel vorgestellt. Und wenig überraschend gibt es auch zu diesem Thema eine Norm. Der Vollständigkeit halber sei hier daher Teil 3 „Grundsätze und Anforderungen an Verfahren zur Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastung“ der DIN EN 10075 „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung“ erwähnt.

Wie gehen wir bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen vor? 6

Wie in anderen Gefährdungsbeurteilungen auch, empfiehlt sich ein stufenweises Vorgehen. Wir orientieren uns an folgenden Schritten:

Festlegen von Tätigkeiten/Bereichen

Ermittlung der psychischen Belastung der Arbeit

Beurteilung der psychischen Belastung der Arbeit

Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen

Wirksamkeitskontrolle

Aktualisierung/
Fortschreibung

Dokumentation

7 Wie kann ich psychisch gesunde Arbeitsbedingungen im Betrieb fördern?



Entgegen vielen Befürchtungen bedarf es nicht immer eines großen Aufwands mit Expertenrunden und Workshops und langer Maßnahmenkataloge, um die psychische Belastungssituation in einem Betrieb zu verbessern. Oft ist es bereits ein enorm effektiver Schritt, die Verteilung von Ressourcen neu zu justieren. Ressourcen umfasst hier ein weites Feld, das reicht von finanziellen über personelle und Arbeitsmit-

telressourcen bis hin zu Zeitbudgets und z. B. eigenverantwortlichen Pausenregelungen. Selbst so scheinbar banale Dinge wie Aufmerksamkeit, Zuhören oder Wertschätzung sind Ressourcen, deren Beachtung sich enorm auf das innerbetriebliche Klima auswirken kann.

Die Balance aus Anforderungen und Ressourcen muss stimmen! Arbeitsmediziner sprechen hier davon, dass die Balance der Anforderungen aus der Arbeit einerseits und den internen und externen Ressourcen am Arbeitsplatz andererseits gestört sein kann. Wenn die objektiven Arbeitsbedingungen und die individuellen Eigenschaften nicht zusammenpassen, ist ein Mitarbeiter psychisch gefährdet. Das bezieht sich keineswegs stets nur auf Überforderung, mangelnde Ausbildung oder Schulung, sondern im Gegenteil auch auf Unterforderung, Gängelung, zu wenig Eigenverantwortlichkeit, zu geringe Entscheidungsspielräume usw.

Als positiv und präventiv sind daher im Hinblick auf psychische Gefährdungen alle Veränderungen zu bewerten, welche:

- die Entscheidungsfreiheit erhöhen
- die soziale Unterstützung fördern
- die Kommunikationswege verbessern
- Mitarbeiter qualifizieren
- Arbeitsmittel verbessern
- die Arbeitsorganisation optimieren
- Belastungen verringern

Unser Tipp !

Belastungen zu vermindern bezieht sich weniger auf körperliche Belastungen. Dort können Sie mit technischen Lösungen wie Tragehilfen oder Hubwagen ansetzen. Belastungen vermindern kann hier z. B. bedeuten, dass für bestimmte Aufgaben oder Räume unterbrechungsfreie Zeiten eingeführt werden.

Allein zu wissen, dass an einem Vormittag pro Woche mal alle Telefonate umgeleitet werden, außer im Notfall, niemand an die Tür klopft und man endlich eine schwierige oder konzentrationsfördernde Aufgabe in Ruhe zu Ende bringen kann, kann entlasten, motivieren und damit die Gesundheit fördern. Dazu kommen die bereits weitgehend bekannten unterstützenden Angebote betrieblicher Gesundheitsförderung mit psychosozialen Nutzen wie Schulungen zum Zeitmanagement, zum Umgang mit Stress, Yoga, Entspannungstraining usw.



Ein kleiner Test für Ihr Unternehmen

Dieser kurze Selbst-Test kann keine Gefährdungsbeurteilung ersetzen und schon gar nicht die Anamnese eines Fachmanns bei psychischen Beschwerden. Doch dieser folgenden Quick-Check ermöglichen Ihnen eine erste Selbsteinschätzung. Die Fragen sind oft nicht mit Ja oder Nein zu beantworten. Bei psychischen Aspekten führt ein Schwarz-Weiß- oder Gut-Schlecht-Denken oft zu einer vordergründigen und verkürzten Sichtweise. Die Fragen auf den folgenden Seiten sollen eher als Denkanstöße dienen und sind auch als Einstieg in ein erstes Treffen hilfreich.

1) Stellt unser Unternehmen personelle und finanzielle Ressourcen für Maßnahmen zur Gesundheitsförderung bereit? Geht es bei diesen Maßnahmen auch um psychische Faktoren?

2) Welche Rolle hat das Thema psychische Gesundheit in unserem Unternehmen oder unserer Organisation bisher gespielt? Wie sind wir in Sachen psychischer Gesundheit aufgestellt? Was ist bereits passiert?

3) Wird das Thema von den Führungskräften und Vorgesetzten ernst genommen und Maßnahmen aktiv unterstützt?

4) Haben wir das Thema „psychische Fehlbelastungen“ in den Arbeitsalltag integriert? Kommt es in Besprechungen auf den Tisch, in Mitarbeitergesprächen, im Arbeitsschutzausschuss usw.?

5) Werden Mitarbeiter am Arbeitsplatz eher gelobt oder eher gerügt?

6) Stellt das Unternehmen seinen Beschäftigten Informations-, Beratungs- und Qualifizierungsangebote zur Gesundheit bereit?

7) Werden Fehler, Arbeitsunfälle, Maschinenstillstände oder andere „Störungen“ analysiert und nachden Ursachen gesucht? Werden die Mitarbeiter dabei einbezogen?

8) Gibt es in unserem Unternehmen Betriebsvereinbarungen, z. B. zu Sucht oder zu Mobbing, und sind diese Betriebsvereinbarungen allen Arbeitnehmern bekannt?

9) Wurde festgelegt, was im Betrieb als Mobbing gilt und welche Sanktionen verhängt werden, wenn gegen die Betriebsvereinbarungen verstoßen wird?

10) Bringen Mitarbeiter von sich aus Verbesserungsvorschläge für betriebliche Abläufe und Prozesse ein? Ist unser Vorschlagswesen so organisiert, dass der Mitarbeiter dazu eine Rückmeldung erhält?

11) Kommt es vor, dass Mitarbeiter gesundheitsrelevante Fragen oder Vorschläge direkt ansprechen? Wie wird darauf reagiert?

12) Spielen bei der Planung betrieblicher Veränderungen auch deren gesundheitliche Auswirkungen und psychische Aspekte eine Rolle?oder zu Mobbing, und sind diese Betriebsvereinbarungen allen Arbeitnehmern bekannt?

Q4BGM - Wir bewegen Menschen

13) Welche Rolle spielt das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie in unserem Unternehmen?

14) Wo stehen wir hinsichtlich der Personalfluktuations im Branchenvergleich?

15) Gibt es eine oder mehrere Vertrauenspersonen, an die sich Mitarbeiter mit Klagen oder Nöten vertraulich wenden können?

16) Haben wir geplante Schutzmaßnahmen effektiv umgesetzt oder ist es noch mehr Wollen als Können?

17) Hat unser Unternehmen ein Leitbild, eine Charta oder eine vergleichbare von allen Akteuren gemeinsam gestaltete „message“?

Betriebliches Gesundheitsmanagement - Was ist das?

Unter Betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM) verstehen wir die systematische Entwicklung von betrieblichen Strukturen, arbeitsbezogenen Prozessen und organisatorischen Rahmenbedingungen mit dem Ziel, die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Motivation der Mitarbeiter zu verbessern, zu erhalten und zu fördern.



Betriebliches Gesundheitsmanagement unterteilt sich in drei Strategien: präventive Strategien (Betrieblicher Gesundheitsschutz BGS und Betriebliche Gesundheitsförderung BGF), korrektive Strategien (Betriebliches Eingliederungsmanagement = BEM und Fehlzeitenmanagement = FZM), Personal- und Organisationsentwicklungsstrategien. Zur Umsetzung dieser Strategien benötigen Unternehmen Unterstützung, beispielsweise von Beratern, Trainern, Coaches, Betriebsärzten und Physiotherapeuten.

Sie haben Interesse an einer vom Gesetzgeber vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung nach §5 ArbSchG?

Dann setzen Sie sich mit uns in Verbindung und wir beraten Sie gerne zu den einzelnen Abläufen, Kosten und eventuellen Fördermitteln.

Die Dauer der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist abhängig von der Größe Ihres Unternehmens. Bei einer Betriebsgröße von 1-50 Mitarbeitern setzen wir ca. 3 Tagesätze á 1150 Euro, Netto an. Ab einer Betriebsgröße von mehr als 50 Mitarbeitern erstellen wir Ihnen gerne ein individuelles Angebot.

Q4BGM - Verwaltung
Jörg Arndt
Nürnbergerstrasse 62a
90559 Burgthann

info@q-4bgm.com
q-4bgm.com

+49 9183-9562706

Unsere Gesundheitsmanager sind zertifiziert vom TÜV Nord nach DIN SPEC 91020.



Wir bewegen Menschen