

Merkblatt und Information zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

Hintergrund:

- **60 Millionen Arbeitsunfähigkeitstage in 2012** wurden aufgrund psychischer Erkrankungen registriert (Quelle: Bericht der Bundesregierung über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2012).
- **41 % aller Neuzugänge zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit** sind auf psychische Störungen zurückzuführen (Quelle: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Stressreport Deutschland 2012).
- **48,3 Jahre beträgt das Durchschnittsalter der Berentungsfälle wegen „Psychischer und Verhaltensstörungen“** (Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund: Rentenversicherung in Zeitreihen 2012).

Worum geht es?

- Seit dem 25.09.2013 wurde das Arbeitsschutzgesetz um die **psychische Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsplätzen** erweitert (§ 5 ArbSchG).
- Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, Gewerbeaufsicht und Sozialversicherungen bilden die Interessengruppe, die die Umsetzung des Gesetzes vorantreibt. **Berufsgenossenschaften** und vor allem die **Gewerbeaufsicht** prüfen das Vorliegen einer Gefährdungsbeurteilung und verlangen eine aussagekräftige Dokumentation.
- Es handelt sich hier nicht um eine Empfehlung, sondern klar um ein **Gesetz**, dessen Nichtbeachtung als **Ordnungswidrigkeit** gilt, die entsprechend mit einem **Bußgeld** belegt werden kann. Selbst für **Kleinbetriebe** gilt keine Ausnahmeregelung mehr – auch sie müssen ihr Vorgehen zum Thema dokumentieren.

Definitionen (nach DIN EN ISO 10075-1):

- **Psychische Belastung** ist die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.
- **Psychische Beanspruchung** ist die unmittelbare (nicht langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien.

Wichtig:

- **Somit handelt es sich bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz nicht darum, den individuellen psychischen Zustand der oder eines einzelnen Mitarbeiter/s zu erheben, sondern die Belastungen und Beanspruchungen, die von der Tätigkeit bzw. dem jeweiligen Arbeitsplatz ausgehen können.**

Wer ist betroffen?

- **Alle Unternehmer, die angestellte Mitarbeiter haben, auch geringfügig Beschäftigte zählen dazu!**

Was ist zu tun?

- **§ 5 ArbSchG 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, einschließlich Hard- und Software,
 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.**

Wie kann das umgesetzt werden?

Hierzu gibt es keine genauen Vorgaben des Gesetzgebers. Es können **Fragebogen** eingesetzt, **Workshops** und/oder **strukturierte Interviews** mit den Mitarbeitern geführt werden – wichtig ist die Dokumentation dessen, was Sie tun und die Einbeziehung der folgenden Themen.

- **Arbeitsinhalt/Aufgabe**
- **Arbeitsorganisation**
- **Soziale Beziehungen**
- **Arbeitsumgebung/Arbeitsmittel**

Kritische Punkte werden identifiziert, Veränderungsbedarf wird ermittelt und passende Maßnahmen vorgeschlagen.

Dazu gehört die zeitliche Planung ebenso wie die Benennung eines Verantwortlichen für die Umsetzung. Die Überprüfung der Umsetzung sowie eine Bewertung des Erfolges sind Teil der gesamten Dokumentation.

Beispiele für psychische Belastungen:

- verschiedene Aufgaben gleichzeitig (z.B. bedingt durch Zeitvorgaben)
- Arbeit nicht selbst planen können und keinen Einfluss auf die Arbeitsmenge haben
- unterschiedliche Führungsstile
- sehr schnell arbeiten müssen (z.B. Akkord), vorgeschriebene (detaillierte) Durchführung
- Arbeitsunterbrechungen
- Pausenausfall
- Umstrukturierungen
- mangelnde Organisation
- weniger Personal bei gleicher Arbeitsmenge (ökonomische Bedingungen)
- Gefährdungen für das Muskel-Skelett-System (Heben und Tragen), der Atemwege (Staubbelastung), der Haut (Feuchtarbeit)
- klimatische Einflüsse (Hitze, Kälte, Nässe, Gerüche)

Beispiele für psychische Beanspruchungen:

- starker Termin- und Leistungsdruck
- quantitative Überforderung (Arbeitsmenge)
- fachliche Überforderung (Arbeitsqualität)
- Beschwerden und Konflikte
- Vereinbarkeitsprobleme (bis an die Grenze der Leistungsfähigkeit)

Vorgehensweise/Angebot von ERGOMED:

ERGOMED kann für ihren Betrieb die gesetzlich geforderte Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastung am Arbeitsplatz/bei der Arbeit“ durchführen.

Unsere arbeitsmedizinisch erfahrenen Ärzte, Assistentinnen (und ggf. auch Psychologinnen) wenden dafür folgende Verfahren an:

- **Kurzverfahren Psychische Belastung/KPB (ifaa):** Hierbei handelt es sich um die **Befragung einzelner, mit den jeweiligen Betriebsabläufen vertrauten Mitarbeitern** mittels eines digital gestützten standardisierten und validierten Fragentools bestehend aus jeweils 10 Fragen zu den o.g. Themenkomplexen. Sie erhalten anschließend die statistische Auswertung der Antworten, eine arbeitsmedizinische Beurteilung des Ergebnisses sowie ggf. Handlungs- und/oder Umsetzungsempfehlungen (**von ERGOMED empfohlenes und hauptsächlich eingesetztes Verfahren**).
- **KFZA-Fragebogen (AUVA):** Hierbei handelt es sich um eine **Befragung aller Mitarbeiter ihres Betriebes** auf freiwilliger Basis mittels eines standardisierten Fragebogens zu den o.g. Themen. Der Fragebogen kann sowohl in Papier- als auch in digitaler Form angewendet werden (die statistische Auswertung erfolgt hierbei im Gegensatz zur Papierform ebenfalls digital und ist somit zeitsparender).
- **Workshops und persönliche Interviews mit ihren Mitarbeitern** durch unser geschultes Personal (personal- und zeitintensives Verfahren)

Alle genannten Vorgehensweisen sind Gesetzes (Grundgesetz Art. 2, ArbSch § 5(3) 6., GDA-Leitlinien) und DIN EN ISO 10075 konform, liefern ähnlich gute Ergebnisse und bilden somit die Basis für sinnvolle Veränderungen.

Was passiert, wenn Sie nichts tun - Haftungsrisiken?

Sollte sich bei einer Kontrolle zeigen, dass Sie bisher untätig waren, werden Sie aufgefordert, innerhalb einer bestimmten Frist die Beurteilung nachzuholen. Dies wird wiederum überprüft. Bleiben Sie untätig, kann ein **Bußgeld** verhängt werden.

Darüber hinaus könnten Sie allerdings ein weit folgenschwereres **Haftungsproblem** bekommen:

- Bei Nichtbeachtung der gesetzlichen Auflage, einen Arbeitsplatz auf sein Gefährdungspotential für psychische Belastung hin zu untersuchen, hat ein Arbeitgeber im Fall einer Erkrankung, eines Arbeitsunfalles seines Mitarbeiters oder der Aufdeckung der Möglichkeit von Mobbing in Bereichen, ein Haftungsproblem. Stellt die Gewerbeaufsicht oder die Berufsgenossenschaft dann bei ihrer Prüfung fest, dass das Unternehmen keine psychische Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes durchgeführt und keine Maßnahmen zur Behebung von Missständen getroffen hat, können Regressforderungen von Kranken- und Unfallversicherungen bzw. Schadenersatzforderungen – auch vom Mitarbeiter – die Folge sein und diese können schnell im fünfstelligen Bereich liegen (Schadenersatzforderungen sind übrigens bei Mobbing bereits juristischer Usus.).

- Zusätzliche Kosten können entstehen, wenn einem Arbeitnehmer wegen Krankheit gekündigt wird und wenn seine Erkrankung in Zusammenhang mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz zu bringen ist. Ist dann die Gefährdungsbeurteilung mit nachfolgenden Verbesserungsmaßnahmen nicht erfolgt, hat er in seiner Arbeitsschutzklage gute Chancen auf Wiedereinstellung bzw. höhere Abfindung.

Was ist Ihr Nutzen?

- Sie decken Verbesserungs- und Entwicklungspotenzial auf.
- Die Mitarbeiter sind beteiligt – bringen ihre Ideen und Vorschläge ein.
- Die praktische Umsetzung steht im Vordergrund.
- Die Arbeitseffizienz wird gesteigert, Einsparpotential gefunden.
- Sie bauen unnötige Stressfaktoren im Unternehmen ab.
- Sie erfüllen damit problemlos die gesetzlichen Vorgaben.
- Ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigt, die Fluktuation sinkt, die Chance gute Mitarbeiter zu finden steigt.

Warum sind wir – ERGOMED – die Experten dafür?

- Wir führen die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz seit 2015 in und mit Unternehmen, Betrieben und Einrichtungen durch.
- Durch unsere Erfahrung haben wir für jede Branche und jede Betriebsgröße das passende Verfahren mit vertretbarem Aufwand und praxisbezogenen Ergebnissen.
- Dadurch sparen Sie eine Menge Aufwand und Zeit in der Vorbereitung und Durchführung und haben die Gewissheit einer effizienten Durchführung und Moderation des Prozesses.
- Eine externe Moderation gewährleistet, dass die relevanten Fakten wirklich genannt werden.

Bei Fragen stehen wir gerne zu einem unverbindlichen persönlichen Gespräch zur Verfügung und können Ihnen danach ein verbindliches Angebot erstellen.

ERGOMED
Zentrum für Arbeitsschutz
CEO & ltd. Betriebsarzt Ortwin Bitzer
Poststrasse 1
D-76829 Landau
www.ergomed-landau.de