

FAKTEN

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Die Psyche spielt eine wichtige Rolle bei der Gesundheit im Beruf. Wie hoch ist der Zeitdruck? Können die Beschäftigten ohne Störungen arbeiten? Geben Vorgesetzte Rückhalt? Rahmenbedingungen wie diese wirken sich auf die Beschäftigten aus. Sie fördern deren Wohlbefinden, können aber auch die Gesundheit gefährden.

1. Gesetzliche Basis

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (GB psychische Belastung) ist bereits seit 1996 eine arbeitsschutzgesetzliche Pflicht. In der Novellierung des Gesetzes 2013 hat der Gesetzgeber diese unternehmerische Aufgabe noch einmal deutlicher im Gesetz hervorgehoben, um Unternehmen die Dringlichkeit dieser Aufgabe angesichts einer Zunahme von psychischen Belastungen zu verdeutlichen. Ziel der GB psychische Belastung ist es, Belastungsfaktoren, die aus der Organisation und Gestaltung der Arbeit sowie aus sozialen Faktoren resultieren, zu identifizieren und zu vermindern.

Um Unternehmen bei der Durchführung der GB psychische Belastung zu unterstützen, haben die Träger der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) – Bund, Länder und Unfallversicherungsträger – die Leitlinien „Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ sowie die „Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen“ herausgegeben.

2. Psychische Belastungen: Definition

Die DIN EN ISO 10075-1 definiert psychische Belastungen als „... alle Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.“ Dabei „... bezieht sich psychisch auf kognitive, informationsverarbeitende und emotionale Vorgänge im Menschen.“ Das heißt, dass sämtliche Aspekte der Arbeitsbedingungen einen psychischen Einfluss auf gedankliche und emotionale Prozesse wie Wahrnehmung, Konzentration oder Gedächtnisleistung haben.

Fakten Online

Weitere wertvolle Factsheets können Sie hier kostenlos downloaden:

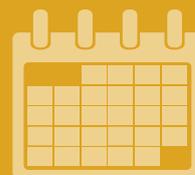
www.bad-gmbh.de/fakten



3. Prozess der GB Psych

Bei der Bewertung psychischer Belastungen geht es darum zu ermitteln, ob die vorliegenden Einflussfaktoren möglicherweise ein gesundheitliches Gefährdungsrisiko für Menschen darstellen. Mit der Ermittlung der psychischen Belastungen allein ist es aber noch nicht getan. Die Analyseergebnisse müssen interpretiert bzw. beurteilt und in einem weiteren Schritt Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation priorisiert und umgesetzt werden. Der Gesetzgeber macht das in § 2 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) deutlich, in dem er explizit Maßnahmen zur „menschengerechten Gestaltung der Arbeit“ fordert. Dabei gilt das Gebot Verhältnisprävention vor Verhaltensprävention, d. h. organisatorische und technische Veränderungen, die den Ablauf von Arbeitsprozessen verbessern, haben Vorrang vor Maßnahmen, die auf einzelne Mitarbeitende zielen (zum

276 Fehltage



... je 100 Versicherte wegen psychischer Erkrankungen gab es 2021.

(Quelle: Psychreport 2022 der DAK-Gesundheit)

Beispiel Schulungen). Eine Überprüfung, ob die durchgeführten Maßnahmen zu den gewünschten Veränderungen geführt haben, gehört zwingend zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen dazu (§ 3 ArbSchG). Mit der Wirksamkeitskontrolle wird festgestellt, ob sich der Gesundheitsschutz der Beschäftigten verbessert hat und die Schutzziele erreicht wurden.

Demzufolge ist die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen als umfassender Gesamtprozess zu betrachten, bei dem es wichtig ist, die zentralen Belastungsfaktoren zu erkennen und zu reduzieren, ohne sich bei der Erhebung oder Maßnahmenumsetzung in zu vielen Details zu verlieren. Gelingt die fachkundige Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen unter diesen Vorzeichen, leistet sie einen effizienten Beitrag zur Organisationsentwicklung.

4. Unternehmerische Verantwortung

Jedes Unternehmen kann selbst entscheiden, wie es die Gefährdungsbeurteilung durchführt. Allerdings hat die Umsetzung laut Arbeitsschutzgesetz fachkundig zu erfolgen. Insofern ist das Unternehmen verpflichtet, diese Fachkunde mit eigenen Ressourcen vorzuhalten oder sich diese durch externe Unterstützung ins Haus zu holen. Zu beachten ist, dass die letztendliche Verantwortung für die Gefährdungsbeurteilung in der Hand des Unternehmens bleibt. Dabei sind die Sozialpartner mit einzubinden.

5. Erfassen der Gefahren

Das konkrete Vorgehen hat der Gesetzgeber nicht vorgeschrieben. Es gibt vier Verfahrensarten:

- **Checklistenverfahren**

Erfassung konkreter Sachverhalte, die psychische Belastungen zur Folge haben können und allgemeine

108 Fehltage



... auf 100 Versicherte gab es 2021 aufgrund von Depressionen.

(Quelle: Psychreport 2022 der DAK-Gesundheit)

Ableitung möglicher Gefährdungen. Dieses Instrument eignet sich in erster Linie für Kleinbetriebe.

- **Mitarbeitendenbefragungen**

Befragung aller Mitarbeitenden zu Aspekten ihrer Tätigkeit. Die Auswertung erfolgt für definierte Arbeitsplatztypen/Organisationseinheiten. Befragungen sollten mit erprobten Instrumenten unter fachkundiger Leitung umgesetzt werden. Unter anderem ist auch die Beachtung des Datenschutzes von hoher Relevanz.

- **Moderationsverfahren**

Erfassen der psychischen Belastungen für definierte Arbeitsplatztypen in moderierten Workshops. Die Mitwirkung von Expertinnen und Experten mit guter Kenntnis der jeweiligen Arbeitsbedingungen ist unerlässlich (Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Ärzte, Sicherheitsbeauftragte etc.).

- **Expertenverfahren**

Arbeitsplatz-Beobachtungen/Beobachtungsinterviews durch besonders geschulte Fachkräfte. Das Verfahren eignet sich für spezifische Tätigkeitsbereiche, da es sehr aufwändig ist.

Beratung und Unterstützung durch Fachleute

Die Expert*innen der B·A·D GmbH unterstützen Sie bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen und Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen.

Rufen Sie uns an oder senden Sie eine E-Mail an:
B·A·D Gesundheitsvorsorge und
Sicherheitstechnik GmbH
Herbert-Rabius-Str. 1, 53225 Bonn
Telefon 0800 1241188 ,
Telefax 0228 40072885
info@bad-gmbh.de
www.bad-gmbh.de

Nur 41%
... der Unternehmen
haben bisher die GB psychische
Belastung umgesetzt.

Dekra Arbeitssicherheitsreport
2018/2019



B·A·D ist der bevorzugte Partner für Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement – für Unternehmen aller Branchen und Größen. Nutzen Sie die Gesundheit und Arbeitsqualität für Ihren Unternehmenserfolg. Effizient. Nachhaltig. Mit uns. An Ihrer Seite.

SICHER ARBEITEN. GESUND LEBEN.

MEDIZIN

- Arbeitsmedizin
- Reisemedizin
- Verkehrsmedizin
- Gutachten

TECHNIK

- Arbeitssicherheit
- Gefährdungsbeurteilung
- Brandschutz
- Explosionsschutz
- Management gefährlicher Stoffe
- Prüfungen
- Schall- und Vibrationsbewertung
- SiGeKo
- PreSys 2.0

GESUNDHEITSMANAGEMENT

- Employee Assistance Program (EAP)
- Kompetenzentwicklung
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung
- Organisationsberatung gesundes Unternehmen
- Gesundheitsförderung
- Digitale Gesundheitsangebote



B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH

Zentrale: Herbert-Rabius-Straße 1 · 53225 Bonn

www.bad-gmbh.de · info@bad-gmbh.de · Service-Telefon: 0800/124 11 88