

# Arbeit - Psyche - Gesundheit

Am Beginn steht die Gefährdungsbeurteilung!



**Diana Reiter**

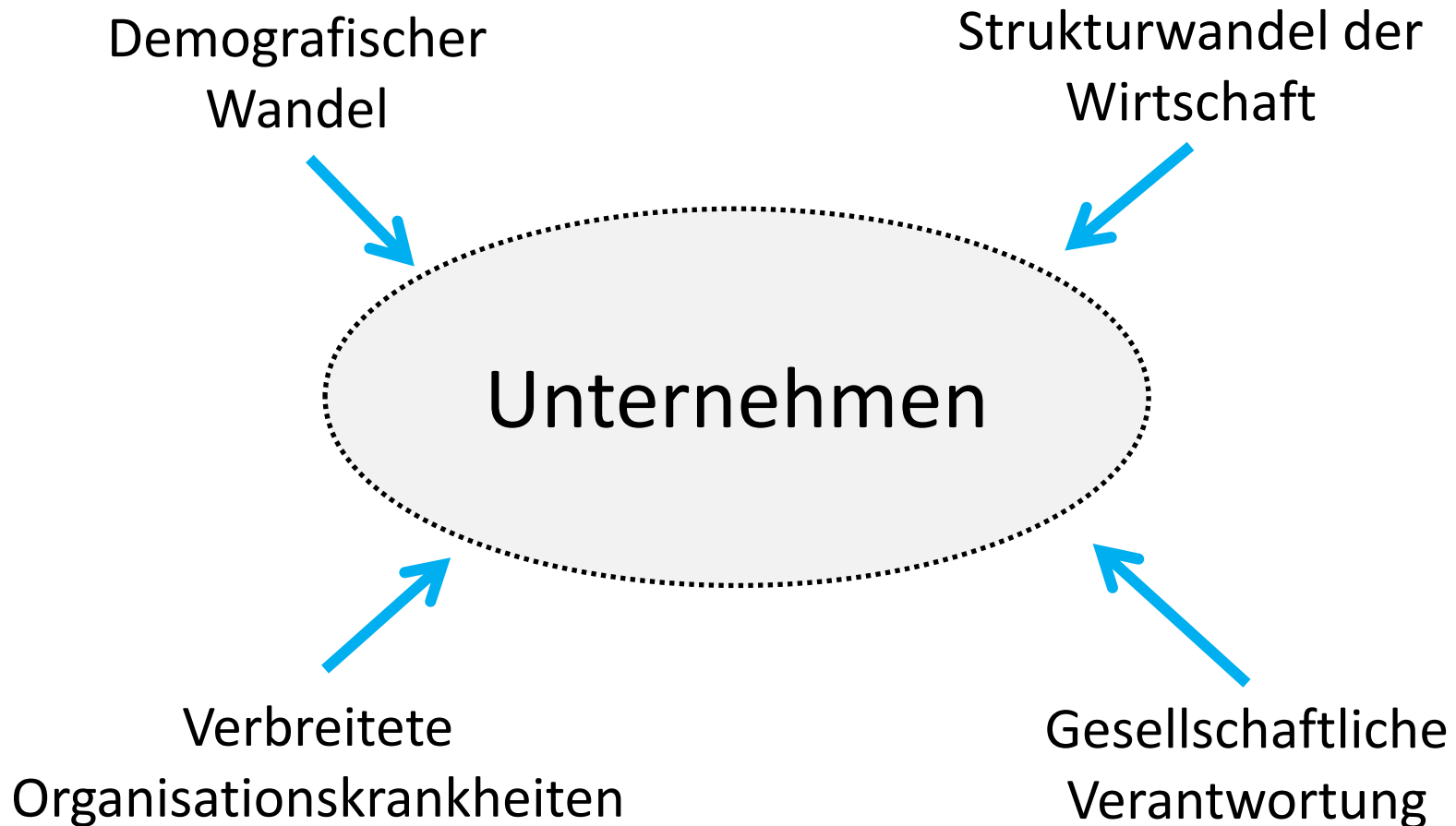
**Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V.**

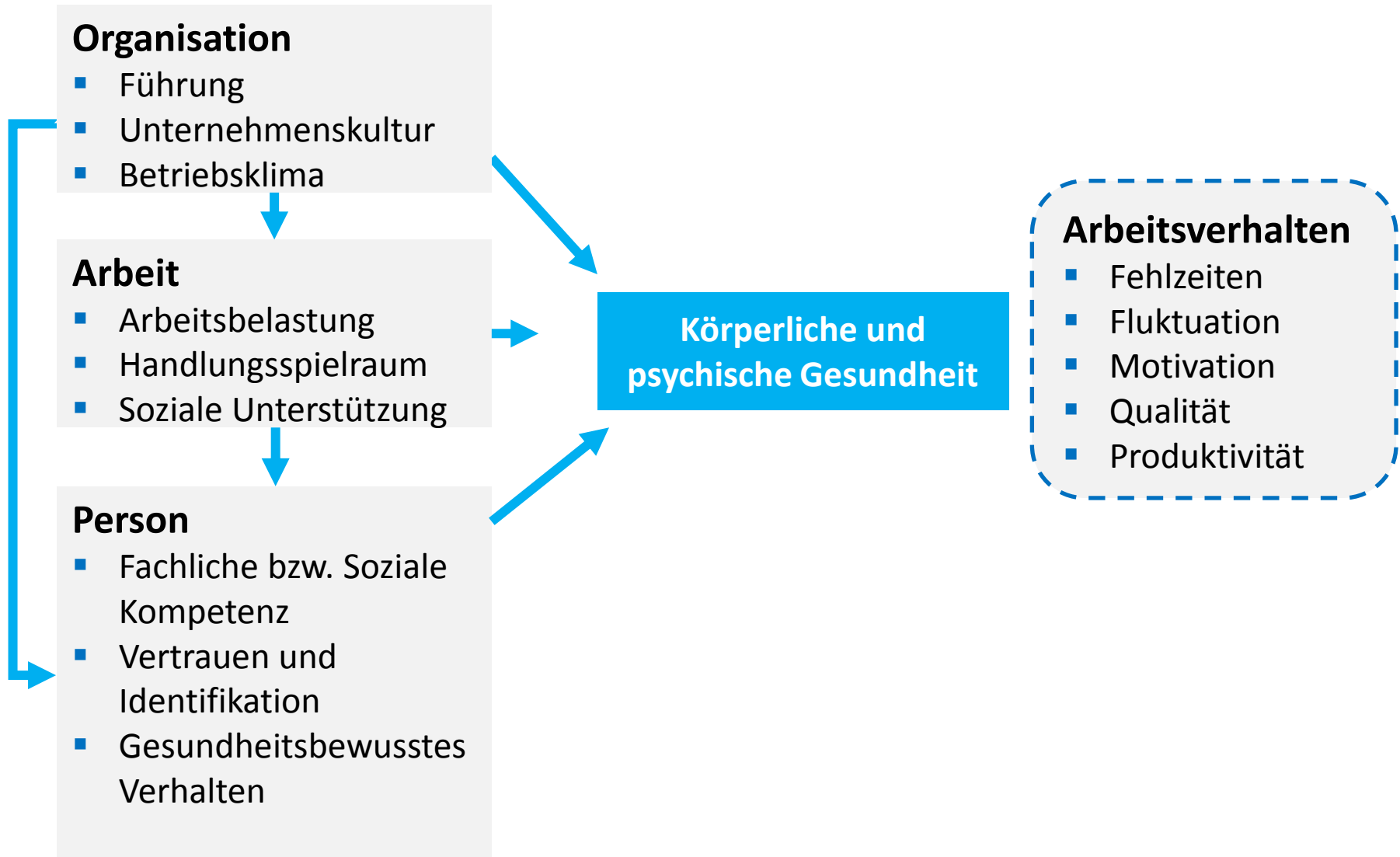


**zukunft in arbeit**

Thementag für Betriebsräte,  
Personalräte und Schwerbehinderten-  
vertrauenspersonen

# Herausforderungen von Unternehmen





- Starker Termin- und Leistungsdruck
- Verschiedene Arbeiten gleichzeitig betreuen
- Häufige Unterbrechungen
- Wenig Handlungsspielraum
- Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit
- Widersprüchliche Aufgaben
- Konflikte mit Führungsverantwortlichen
- Ständige Erreichbarkeit
- Erlebte Ungerechtigkeit
- Wenig Mitspracherecht

- Klima (Hitze, Kälte, Lüftung)
- Beleuchtung, Licht
- Unzureichende Bewegungsfläche am Arbeitsplatz
- Nicht ergonomische Arbeitsmitteln (z.B. Software, Bildschirm, Tisch, etc.)
- Ungünstige Anordnung des Arbeitsplatzes
- Unzureichende Pausen- und Sanitarräume
- Unzureichende Sicherheits- und Gesundheitskennzeichnungen

# Fehlzeiten und Frühberentungen auf Grund von psychischen Belastungen

## Relative Veränderungen der Fehlzeiten in relevanten Diagnosekapiteln

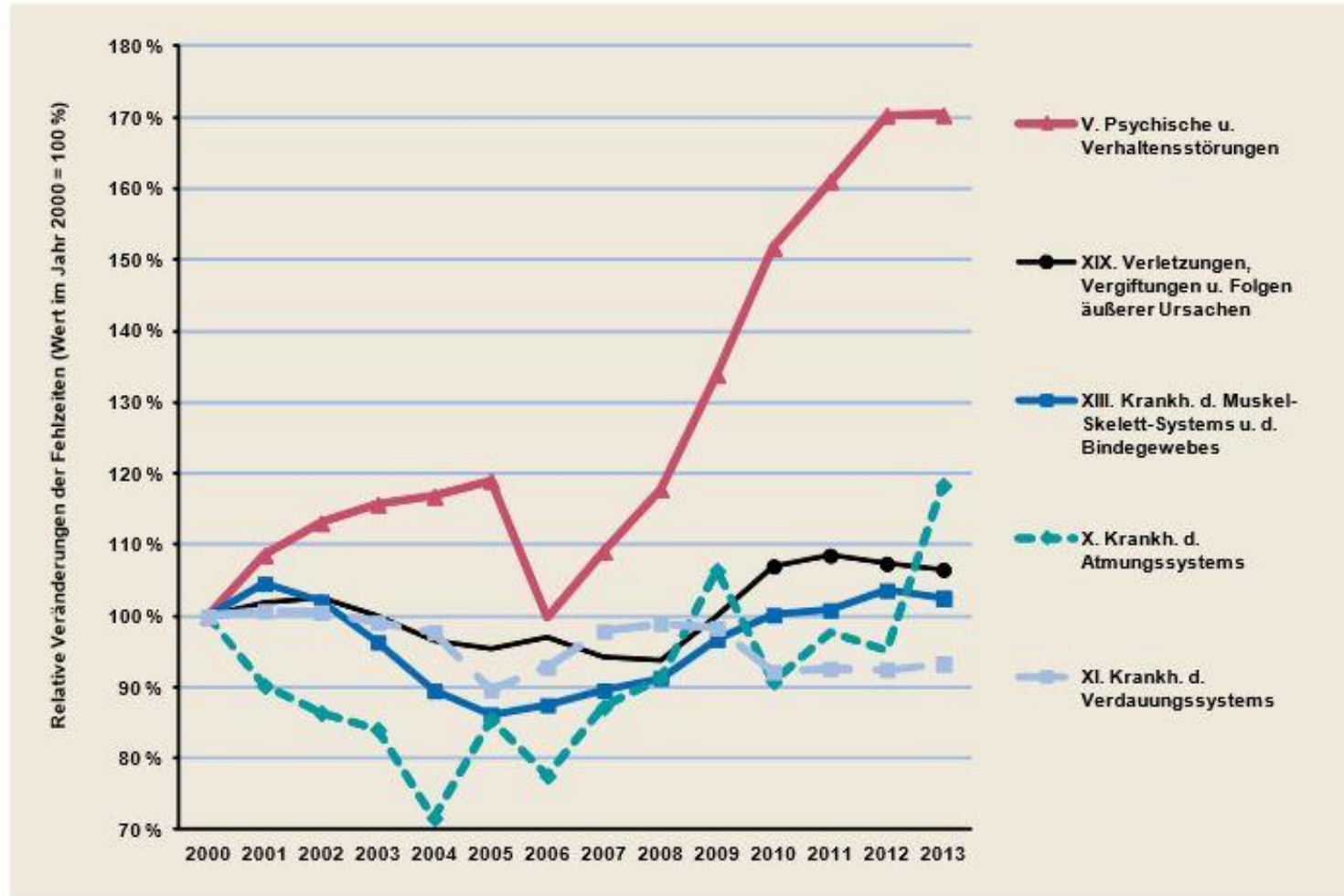


Abbildung 17 (standardisiert; Erwerbspersonen TK 2000–2013; Werte im Jahr 2000 entsprechen 100 Prozent)



# Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit



## Rentenzugänge Männer

## Rentenzugänge Frauen

14.204	2010	12.290
13.539	2011	11.893
12.512	2012	11.684

31.698	2010	39.248
32.642	2011	40.631
32.516	2012	41.944

13.023	2010	5.045
12.524	2011	4.795
12.234	2012	4.819

12.349	2010	11.687
11.558	2011	11.179
11.364	2012	10.976

- Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes
- Psychische und Verhaltensstörungen
- Krankheiten des Kreislaufsystems
- Neubildungen

# Gesetzliche Regelungen

## §§

# und Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretung

## Beteiligungsorientierte Mitbestimmung und Überwachungsfunktion

### Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

- Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)
- Bildschirmarbeitsplatzverordnung (BildschirmarbeitsVO)
- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)
- §84 Abs. 2 SGB 9 (BEM)
- Lastenhandhabungsverordnung (LasthandhabV)
- Berufsgenossenschaftliche Vorschriften (BGV)
- Lärm und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung (LärmVibrationsArbSchV)

## § 3 Grundpflichten des Arbeitgebers

- **Arbeitgeber ist verpflichtet** die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen.
- Er hat die Maßnahmen auf ihre **Wirksamkeit zu überprüfen** und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen.
- Ziel: Verbesserung von Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten

## § 4 Allgemeine Grundsätze

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

## § 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

- Gefährdungsbeurteilung

## § 6 Dokumentation

- Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung, die festgelegten Maßnahmen, Ergebnisse der Wirksamkeitskontrolle der festgelegten Maßnahmen.

(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.**

## Immer wenn...

- ein Arbeitsplatz in Betrieb genommen werden soll, also im Planungsstadium (vorausschauende Gefährdungsbeurteilung)
  - Arbeitsplätze und Arbeitsaufgaben sich wesentlich ändern und damit die Gefährdungen und Belastungen,
  - Beschäftigte wechseln und sich dadurch Gefährdungen ändern,
  - Personen nach Krankheit wieder eingegliedert werden sollen,
  - oder wenn auf die Arbeit zurückführbare Beschwerden auftreten
- muss eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen erfolgen.**

## ■ § 80 BetrVG Abs.1

**Nr. 1** darüber zu **wachen**, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden **Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen** durchgeführt werden

**Nr. 9** Maßnahmen des **Arbeitsschutzes** und des betrieblichen **Umweltschutzes** zu **fördern**

## ■ § 64 LPVG

**Nr. 2** darüber zu **wachen**, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden **Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen** durchgeführt werden

**Nr. 4** auf die **Verhütung von Unfall- und Gesundheitsgefahren** zu **achten**, die für den **Arbeitsschutz** zuständigen Stellen durch **Anregung, Beratung und Auskunft** zu **unterstützen** und sich für die **Durchführung** gesundheitsfördernder Maßnahmen und des **Arbeitsschutzes einzusetzen**

## Dreh- und Angelpunkt der gesetzlichen Mitbestimmung im Arbeits- und Gesundheitsschutz

**§ 87 BetrVG Abs.1** Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten **mitzubestimmen**:

- **Nr. 7** Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften

**§ 72 LPVG Abs. 4** Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, **mitzubestimmen** über:

- **Nr. 7** Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen einschließlich Maßnahmen vorbereitender und präventiver Art



## §11 ASiG: Arbeitsschutzausschuss (ASA)

- zentrale Stelle der innerbetrieblichen Arbeitsschutzorganisation
- nach § 11 ASiG in allen Betrieben mit Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit
- in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten (SGB VII)

### Mitglieder:

- Arbeitgeber bzw. ein vom ihm Beauftragter
- zwei vom Gremium beauftragte Mitglieder des BR/PR
- Betriebsarzt/-ärztin
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Sicherheitsbeauftragte(r) nach SGB VII
- Schwerbehindertenvertreter



## Betriebliches Gesundheitsmanagement

Arbeits- und  
Gesundheits-  
schutz

§ ArbSchG

Betriebliches  
Eingliederungs-  
management

§84 Abs. 2 SGB  
9

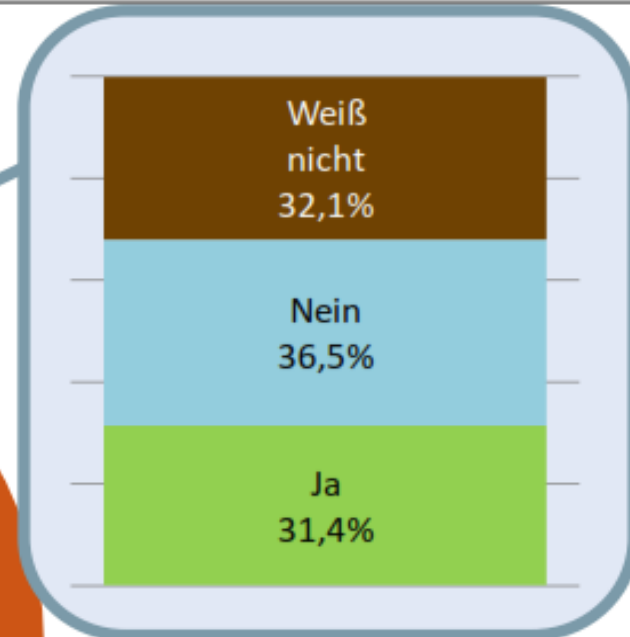
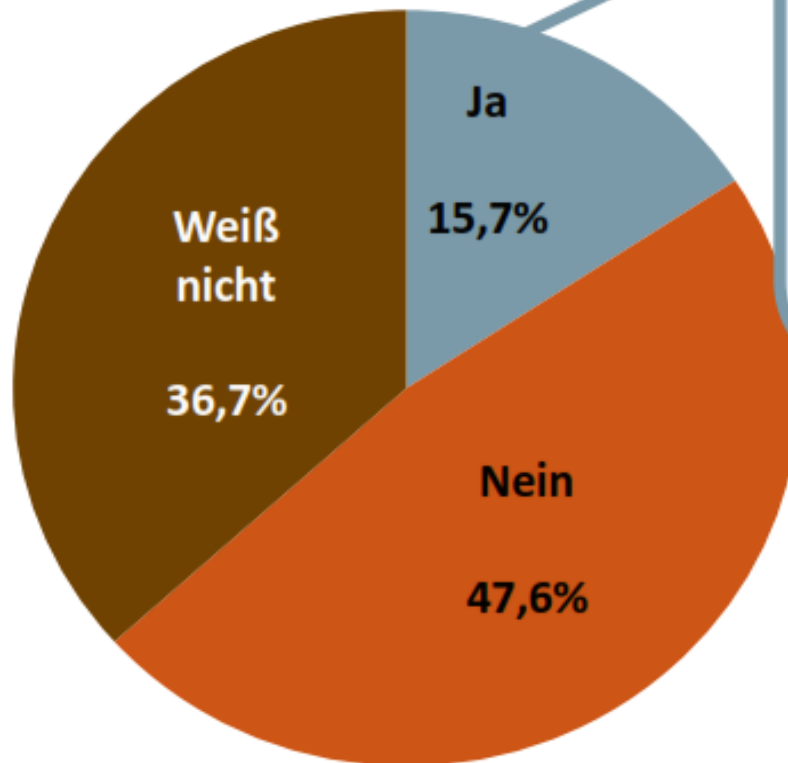
Betriebliche  
Gesundheits-  
förderung

Kür

Beteiligungsorientierte Zusammenarbeit mit Arbeitgeber und allen wesentlichen betrieblichen und außerbetrieblichen AkteurInnen

# Anteil der Beschäftigten mit psychischer Gefährdungsbeurteilung

Führt Ihr Arbeitgeber, zumindest an einigen Arbeitsplätzen, **Gefährdungsbeurteilungen** unter Einschluss von **psychischen Gefährdungen** durch?



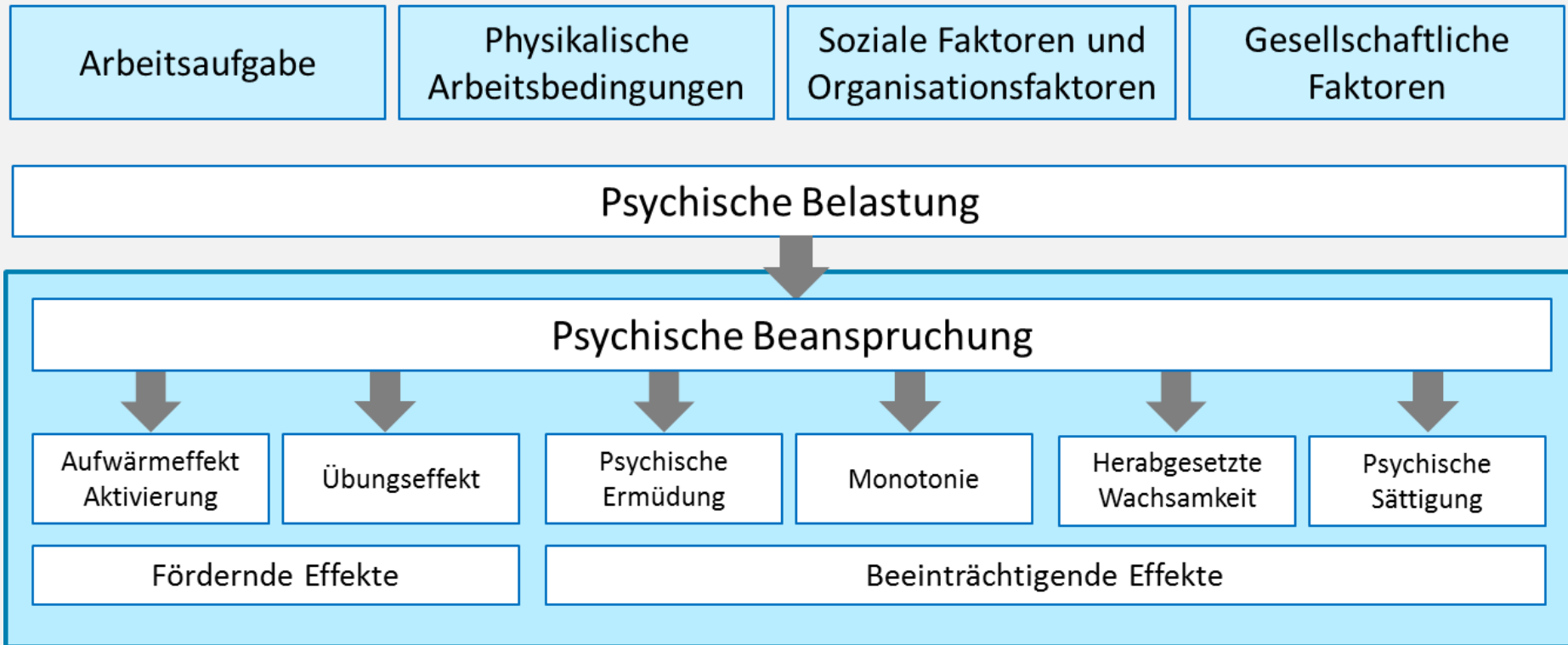
Wurde für Ihren Arbeitsplatz Ihres Wissens nach eine solche Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Gefährdungen durchgeführt?

**Quelle:** IGES nach Beschäftigtenbefragung der DAK-Gesundheit. N=3.090 (N=487 für die gestapelte Säule rechts in der Grafik)

# Kriterien menschengerechter Arbeitsplatzgestaltung

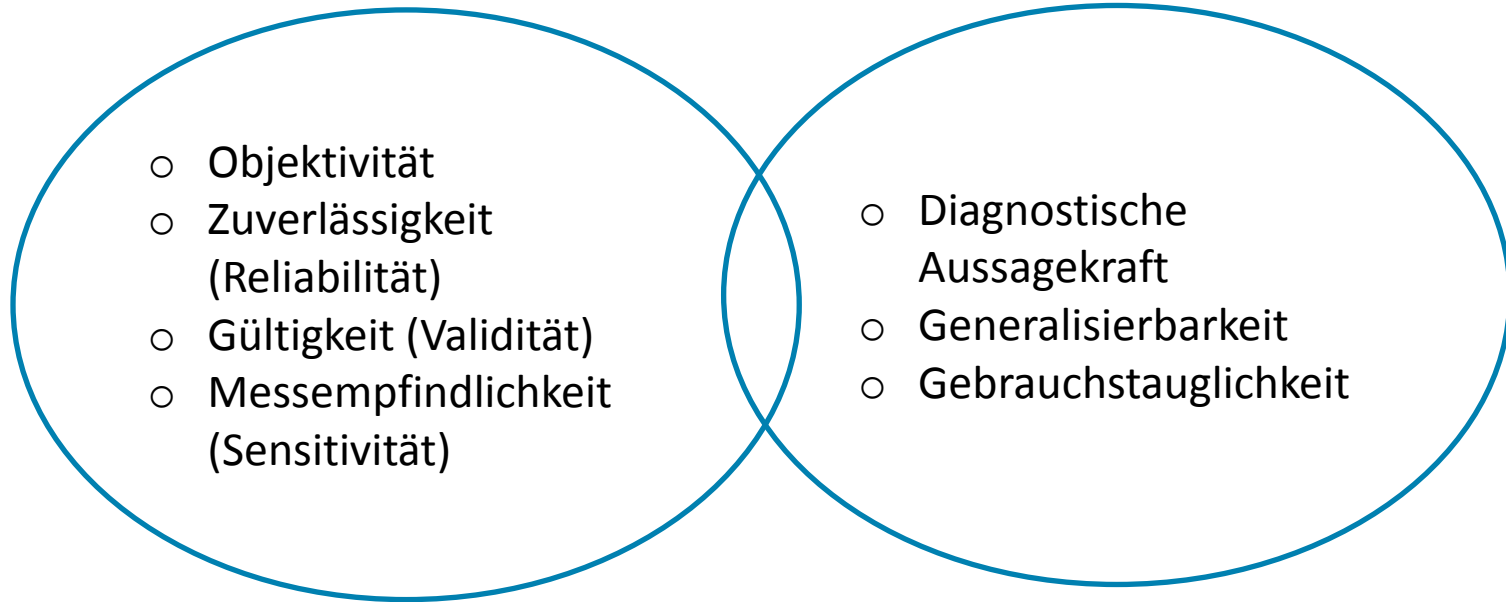
- **Berufsgenossenschaft (BGI) 650**  
„Leitfaden für Büroarbeitsplätze“
  
- **DIN EN ISO 9241**  
"Ergonomische Anforderungen für Bürotätigkeiten mit Bildschirmgeräten"
  
- **DIN EN ISO 10075**  
„Ergonomische Grundlagen bzgl. psychischer Arbeitsbelastungen“ und „Humankriterien der Arbeit“  
oder das „Prinzip der vollständigen Tätigkeit“

- **Teil 1:** Allgemeines und Begriffe  
psychische Belastung, Beanspruchung und Folgen
- **Teil 2:** Gestaltungsgrundsätze  
Anpassung der Arbeit an die Beschäftigten unter Berücksichtigung ihrer Fähigkeiten, Erfahrungen etc.  
Gestaltungsvorschläge:  
Aufgabenverteilung, -wechsel, -bereicherung, -erweiterung, Erholungspausen, Vermeiden von Schichtarbeit und Daueraufmerksamkeit
- **Teil 3:** Prinzipien und Anforderungen an die Messung



<b>Folgen psychischer Belastung</b>				
<b>Ebene im Gestaltungsprozess</b>	<b>Ermüdung</b>	<b>Monotonie</b>	<b>Herabgesetzte Wachsamkeit</b>	<b>Sättigung</b>
<b>Aufgabe und/oder Tätigkeit</b>	Aufgabenverteilung	Aufgabenvielfalt	Vermeiden von Daueraufmerksamkeit	Aufgabenbereicherung
<b>Arbeitsorganisation</b>	Vermeiden von Zeitdruck	Aufgabenwechsel	Aufgabenerweiterung	Aufgabenbereicherung
<b>Zeitliche Organisation</b>	Erholungspausen	Erholungspausen	Vermeiden von Schichtarbeit	Erholungspausen





## Drei Präzisionsstufen

1. Verfahren für Orientierungszwecken
2. Verfahren für Übersichtszwecke
3. Verfahren zur genauen Messung

<b>Arbeitsplatz- umgebung</b>	räumliche Enge, räumliche Mobilität	Lärm, Blendung, Gerüche	mangelhafte Gestaltung Signale
<b>Arbeitsmittel</b>	störanfällige ungeeignete Technik/Werkzeug	Mängel Soft- ware	ungünstige Bedienung Maschinen
<b>Arbeitsaufgabe/ Arbeitsinhalte</b>	hohe Komplexität, unvollständige/ einfache Aufgaben	hohe emotionale Anforderungen, Bedrohung durch Personen	hohe Verantwortung, unklare Kompetenzen, fehlende Ausbildung
	geringer Hand- lungsspielraum, wenig Abwechslung	kurze Takte, hoher Wiederholungsgrad	Informationsflut, Informations- mängel
<b>Arbeits- organisation</b>	hohe Arbeitsmenge, Zeitdruck, häufige Störungen	überlange Arbeitszeit, Schichtarbeit keine Pausen	isolierte Einzelarbeit fehlende Kommunikation
<b>soziale Beziehungen</b>	Konflikte im Team, fehlende soziale Unterstützung	Mängel Führungs- qualität, fehlende Anerkennung	zu wenig soziale Kontakte

[http://www.ergo-online.de/html/gesundheitsvorsorge/betriebliche\\_gesundheitsfoerd/gefaehrdungsbeurteilung\\_psychi.htm](http://www.ergo-online.de/html/gesundheitsvorsorge/betriebliche_gesundheitsfoerd/gefaehrdungsbeurteilung_psychi.htm), Zugriff 13.10.2014; 15:33h

# Verfahren der Gefährdungsbeurteilung

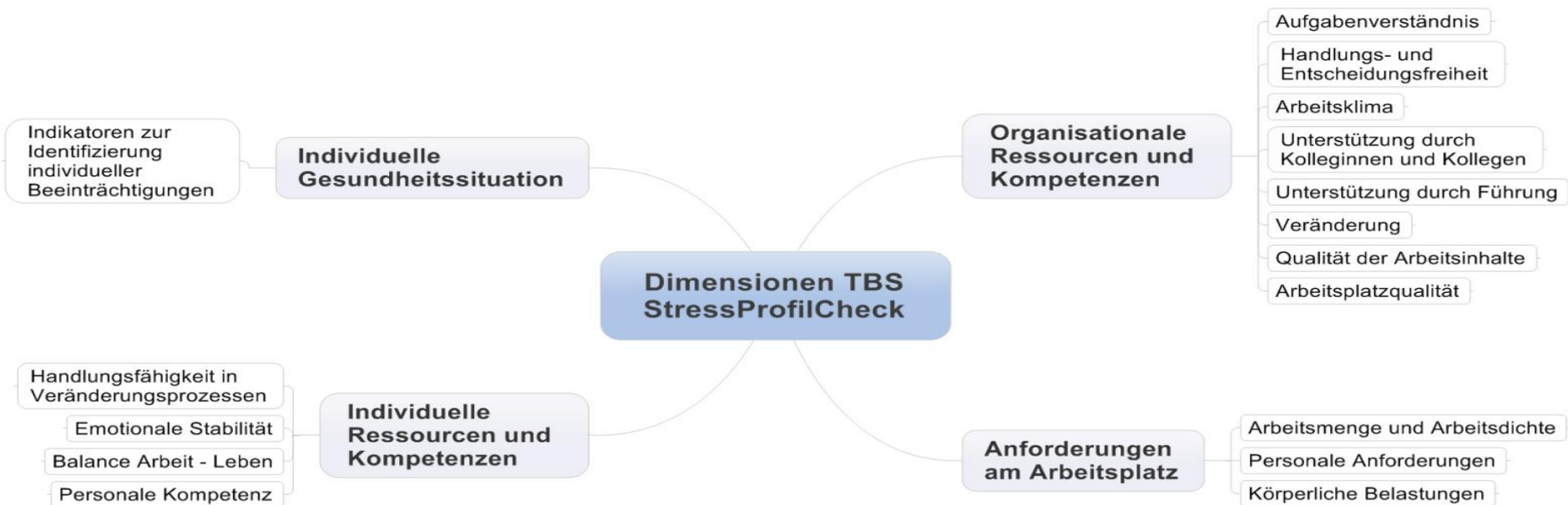
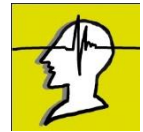
# Verfahrensstrukturen für eine erfolgreiche Gefährdungsbeurteilung



- 1. Quantitative objektive Verfahren** (Fehlzeitenanalyse, Altersstrukturanalyse, Unfallstatistiken, Gesundheitsbericht der GKV)
- 2. Qualitative objektive Verfahren** (Arbeitsplatzanalysen /-begehungen, arbeitsmedizinische Untersuchungen)
- 3. Quantitative subjektive Verfahren** (Mitarbeiterbefragung)
- 4. Qualitative subjektive Verfahren** (Gesundheitszirkel mit Mitarbeitern / Führungskräften, Einzelinterviews)

# Die Mitarbeiterbefragung:

## Inhalte des TBS StressProfilCheck



ein Projekt der 

### Das Thema

- Aktuelles
- Beschäftigungsfähigkeit
- Demografischer Wandel für Beschäftigte
- für Unternehmen

### Die Werkzeuge

- DemografieKompass
- UnternehmensCheck
- SelbstCheck
- StressProfilCheck**

#### Der Check

#### Das Konzept

- Wegweiser
- Broschüren

### Die Projekte

- demoBiB
- BiB
- Alternsgerechte Arbeit in Kitas
- ADVITA

### Service

- Wiki
- Veranstaltungen
- Materialien
- Link-Tipps
- Förderangebote
- Kontakt

Home » Die Werkzeuge » StressProfilCheck » Der Check

## Ihr StressProfilCheck

Ermitteln Sie welchen psychischen Belastungen Sie am Arbeitsplatz ausgesetzt sind. Erfahren Sie, welche persönlichen Eigenschaften und Merkmale des Arbeitsumfeldes Ihnen helfen Stress zu bewältigen.

Der StressProfilCheck der TBS NRW ermöglicht es Beschäftigten aller Branchen einen Überblick über die eigene psychische Beanspruchung zu gewinnen. Die Ergebnisse Ihrer persönlichen Stress-Bilanz gibt Ihnen Hinweise wo Sie ansetzen können, um den Stress am Arbeitsplatz zu verringern.

Bearbeiten Sie die vier Themenfelder (Dimensionen) des StressProfilChecks auf Grundlage Ihrer praktischen Erfahrungen im beruflichen Alltag.

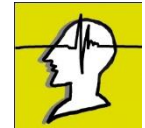
### So funktioniert der StressProfilCheck

Starten Sie den Fragebogen durch einen Klick auf eines der vier Themenfelder unten (z. B. "Organisationale Ressourcen"). Sie können die Reihenfolge der Bearbeitung frei wählen, indem Sie zwischen den vier Themenfeldern wechseln.

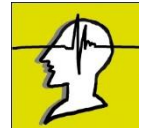
Vom Fragebogen wechseln Sie in die grafische und tabellarische Auswertung, indem Sie am Seitenende auf das Symbol mit dem kleinen Pfeil nach oben klicken. Von der Übersichtsseite wechseln Sie über den Link "Auswertung" in Detaildarstellungen der Ergebnisse in den vier Themenfeldern.

Niedrige Ergebniswerte bedeuten eine hohe Beanspruchung und damit verbunden Risiken für die psychische und physische Gesundheit. Hohe Ergebniswerte weisen auf geringe Belastungen hin.

### Tipps zur Bearbeitung



### Organisationale Ressourcen



Tipps

Teil 1 von 9	trifft zu	trifft eher zu	mittel	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	
H01 Ich weiß, was von mir bei der Arbeit erwartet wird.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	■
H02 Ich kann entscheiden, wann ich eine Pause mache.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	■
H04 Ich weiß wie ich vorgehen muss, um meine Arbeitsaufgaben zu erfüllen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	■
H05 Ich erlebe durch Kollegen Beleidigungen, zum Beispiel durch herabwürdigende Worte oder entsprechendes Verhalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	■
H07 Wenn es Schwierigkeiten bei der Arbeit gibt, unterstützen mich meine Kolleginnen und Kollegen.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	■
H08 Ich erhalte bestärkende Rückmeldung zu meiner Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	■
H10 Ich kann meine Arbeitsgeschwindigkeit beeinflussen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	■
H11 Meine Aufgaben und Verantwortungsbereiche sind klar beschrieben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	■
H13 Ich kenne die Zielsetzungen und Leitlinien meines Arbeitsbereiches.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	■
H14 Es gibt Reibereien oder Konflikte zwischen Kolleginnen und Kollegen.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	■
H15 Ich habe Spielräume zu entscheiden, wie ich meine Arbeit erledige.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	■
H17 Ich weiß welchen Beitrag meine Arbeit für die Erreichung der Unternehmensziele leistet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	■



## Merkmale der webbasierten Mitarbeitenden-Befragung mit dem TBS StressProfilCheck:

- Alle Beschäftigten erhalten individuelle und anonymisierte Zugänge zur Bearbeitung ihres Fragebogens
- Dateneingabe über gesicherte Online-Fragebögen (SSL)
- Jeder Beschäftigte erhält als Ergebnis der Befragung eine individuelle Auswertung der Belastungen und Ressourcen. Diese kann als PDF-Datei gespeichert werden
- Die Bearbeitung der Fragebögen kann an jedem internetfähigen PC mit aktuellen Browsern erfolgen
- Der Datenschutz wird gewährleistet. Rohdaten verbleiben bei der TBS. Auswertungen erfolgen anonymisiert und erlauben keine Rückschlüsse auf Personen.
- Auf Wunsch können Inhalte des Fragebogens angepasst werden.

# Mitbestimmung bei der Gefährdungsbeurteilung für psychische Belastungen

## In welchen Stadien der Gefährdungsbeurteilung gilt die Mitbestimmung?

- Auswahl des Beurteilungsverfahrens
- Information und Beteiligung der Beschäftigten
- Reihenfolge der Analyse-Bereiche, Prioritäten
- an der Analyse beteiligte Personen
- Bewertung der Ergebnisse
- Festlegen von Maßnahmen
- Art der Umsetzung der Maßnahmen
- Vorgehen zur Prüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen
- Beurteilung der Wirksamkeit der Maßnahmen

- Das **Ziel** von **Gefährdungsbeurteilungen** ist es, möglichst **frühzeitig potenzielle Gesundheitsgefährdungen** bei der **Arbeit** zu erkennen und durch geeignete **Schutzmaßnahmen** zu **vermeiden** oder zu **verringern**.
- **Gefährdungsbeurteilungen** sind ein **Strategie- und Optimierungsinstrument**. Im Idealfall werden sie in alle Unternehmensbereiche und Arbeitsprozesse integriert.
- **Defizite** in anderen Bereichen, wie Führung, Dienstplan, Organisation, Qualifizierung können **erkannt** und **angepackt** werden.

### Orientieren

- Schritt 1: Informationen einholen
- Schritt 2: Sich ein Bild von der betrieblichen Situation verschaffen
- Schritt 3: Selbstverständnis und Ziele im Umgang mit psychischen Belastungen klären

### Strukturen schaffen

- Schritt 4: Die Beschäftigten informieren und mit ins Boot holen
- Schritt 5: Bündnispartner im Betrieb suchen
- Schritt 6: Unterstützung von außen organisieren
- Schritt 7: Rechtliche Beteiligungsmöglichkeiten klären

### Umsetzen

- Schritt 8: Mitbestimmungsrechte nutzen und den Arbeitgeber mit ins Boot holen
- Schritt 9: Regelungspunkte für eine Vereinbarung entwerfen
- Schritt 10: Mit dem Arbeitgeber eine gemeinsame Vorgehensweise vereinbaren
- Schritt 11: Psychische Belastungen analysieren und Handlungsbedarfe ableiten
- Schritt 12: Maßnahmen entwickeln und Umsetzung planen
- Schritt 13: Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen kontrollieren

# Verfahren zur Erfassung psychischer Belastungen

- ABETO (als APP verfügbar): <http://www.abeto-online.de/ep/index,id,3231.html>
- Check "Gute Büroarbeit,,: [http://www.ergo-online.de/html/service/download\\_area/check\\_gute\\_bueroarb\\_2012\\_12\\_web.pdf](http://www.ergo-online.de/html/service/download_area/check_gute_bueroarb_2012_12_web.pdf)
- DGB Index Gute Arbeit: <http://index-gute-arbeit.dgb.de/dgb-index-gute-arbeit>
- Copsoq (Fragebogen zur Belastungserhebung):  
<http://www.baua.de/cae/servlet/contentblob/693950/publicationFile/46910/Fb1058.pdf>
- KFZA (Kurzfragebogen zur IST- und SOLL-Analyse der Arbeitstätigkeit):  
[http://people.f3.htw-berlin.de/Professoren/Pruemper/instrumente/KFZA-Kurzfragebogen\\_zur\\_Arbeitsanalyse.pdf](http://people.f3.htw-berlin.de/Professoren/Pruemper/instrumente/KFZA-Kurzfragebogen_zur_Arbeitsanalyse.pdf)
- KPB (Kurzfragebogen zu psychischen Belastungen):  
<http://www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Toolbox/Verfahren/KPB.html>
- StressProfilCheck der TBS NRW: <http://www.demobib.de/bib/index,id,6960.html>
- Portal mit umfassenden Informationen zur Gefährdungsbeurteilung:  
<http://www.gefaehrdungsbeurteilung.de/de>

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

## Kontakt:

**TBS NRW e. V.**

**Diana Reiter**

**Regionalstelle Dortmund**

**Westenhellweg 92 – 94**

**44137 Dortmund**

**Telefon 0231 / 24 96 98 – 27**

**Telefax 0231 / 24 96 98 – 41**

**Mobiltelefon 0173 – 20 977 53**

**Mail: [diana.reiter@tbs-nrw.de](mailto:diana.reiter@tbs-nrw.de)**

**Web: [www.tbs-nrw.de](http://www.tbs-nrw.de)**



**zukunft in arbeit**

Thementag für Betriebsräte,  
Personalräte und Schwerbehinderten-  
vertrauenspersonen