

PSYCHISCHE BELASTUNG IM BETRIEB - HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN FÜR BETRIEBS- UND PERSONALRÄTE

Dipl. Psych. Isabel Wagner
Berlin, 11.10.2024

BERLIN



Kurze Vorstellung: **Isabel Wagner**

Arbeitspsychologin beim **LAGetSi Berlin**

- Das Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin (LAGetSi) ist die **Aufsichtsbehörde über den Arbeitsschutz und die technische Sicherheit** in Berliner Betrieben.
- Wir überwachen die Sicherheit und Gesundheit von Beschäftigten am Arbeitsplatz.
- Wenn Arbeitgeber oder Technik-Betreiber ihre Verpflichtungen nicht wahrnehmen, ist das LAGetSi als **Ordnungsbehörde** gefordert. Mit Anordnungen setzt das LAGetSi dann Recht und Gesetz durch.
- Das Referat IIC Gewerbeärztlicher Dienst und Arbeitspsychologie beschäftigt sich im Schwerpunkt mit der Anerkennung von Berufskrankheiten, sowie mit allen Fragen rund um das Thema psychische Belastungen am Arbeitsplatz.
- **Wir überprüfen die Arbeitsschutzorganisation in Betrieben mit besonderem Augenmerk auf die arbeitsbedingte psychische Belastung und die diesbezügliche Gefährdungsbeurteilung.**

Psychische Gesundheit
ist ein Zustand des Wohlbefindens,
in dem eine Person ihre Fähigkeiten ausschöpfen,
die normalen Lebensbelastungen bewältigen,
produktiv arbeiten
und einen Beitrag zu ihrer Gemeinschaft leisten kann.

Definition der Weltgesundheitsorganisation

BERLIN



Relevanz des Themas

Die Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage, für die psychische Belastungen ursächlich sind, steigen seit Jahren an. Sie machen gut 10 % der Anteile am Krankenstand aus und liegen mittlerweile auf Platz drei der Ursachen für Fehltage.*

Gut 40 Prozent der Frühverrentungen in Deutschland sind auf psychische Erkrankungen zurückzuführen. Der Altersdurchschnitt der Betroffenen liegt bei 52 Jahren. **

Hieraus ergibt sich deutlich ein gesellschaftlicher Handlungsbedarf.

Allerdings ist der Umgang mit psychischer Beeinträchtigung noch immer mit viel Unsicherheit behaftet.

* siehe Meyer et al, Fehlzeiten-Report der AOK, 2023, S. 472

** siehe Statistik der Deutschen Rentenversicherung, Rente 2023, S. 42 ff

Relevanz des Themas

Die Ursachen für psychische Belastungen liegen nicht immer nur in der Arbeit.

Es gibt jedoch mittlerweile gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse über den Zusammenhang zwischen arbeitsbezogenen Belastungsfaktoren und psychischen Beeinträchtigungen.*

Sehr gut erforscht sind beispielsweise die Zusammenhänge zwischen hoher Arbeitsintensität und kardiovaskulären Erkrankungen sowie depressiven Episoden, Angst- und Zwangsstörungen.

Auch ein destruktiver Führungsstil führt nachweislich zu Gesundheitsbeschwerden und einer Einschränkung der psychischen Funktionsfähigkeit.

In diesem Zusammenhang ist ein Grundverständnis über die Wirkungsweise von Stress hilfreich.

* siehe z.B. R. Rau und D. Buyken, „Der aktuelle Erkenntnisstand über Erkrankungsrisiken durch psychische Arbeitsbelastungen“, Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, Hogrefe Verlag, Göttingen 2015

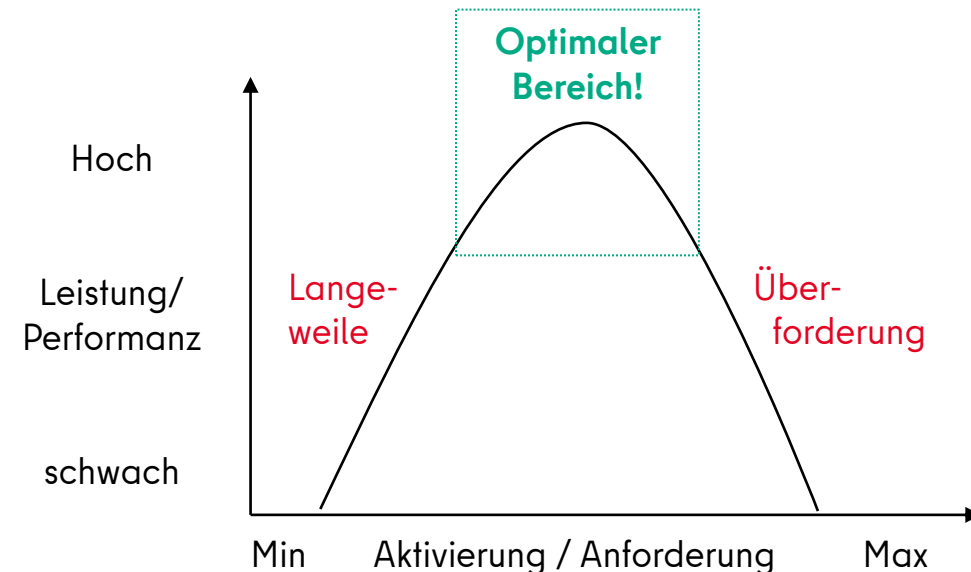
Eine grobe Übersicht findet sich auch in der DGUV Information 206-026 „Psychische Belastung – Der Schritt der Risikobeurteilung“, S.15

Was verstehen wir unter „Stress“?

Stress wird definiert als ein Zustand der Alarmbereitschaft des Organismus, der sich auf eine erhöhte Leistungsbereitschaft einstellt.

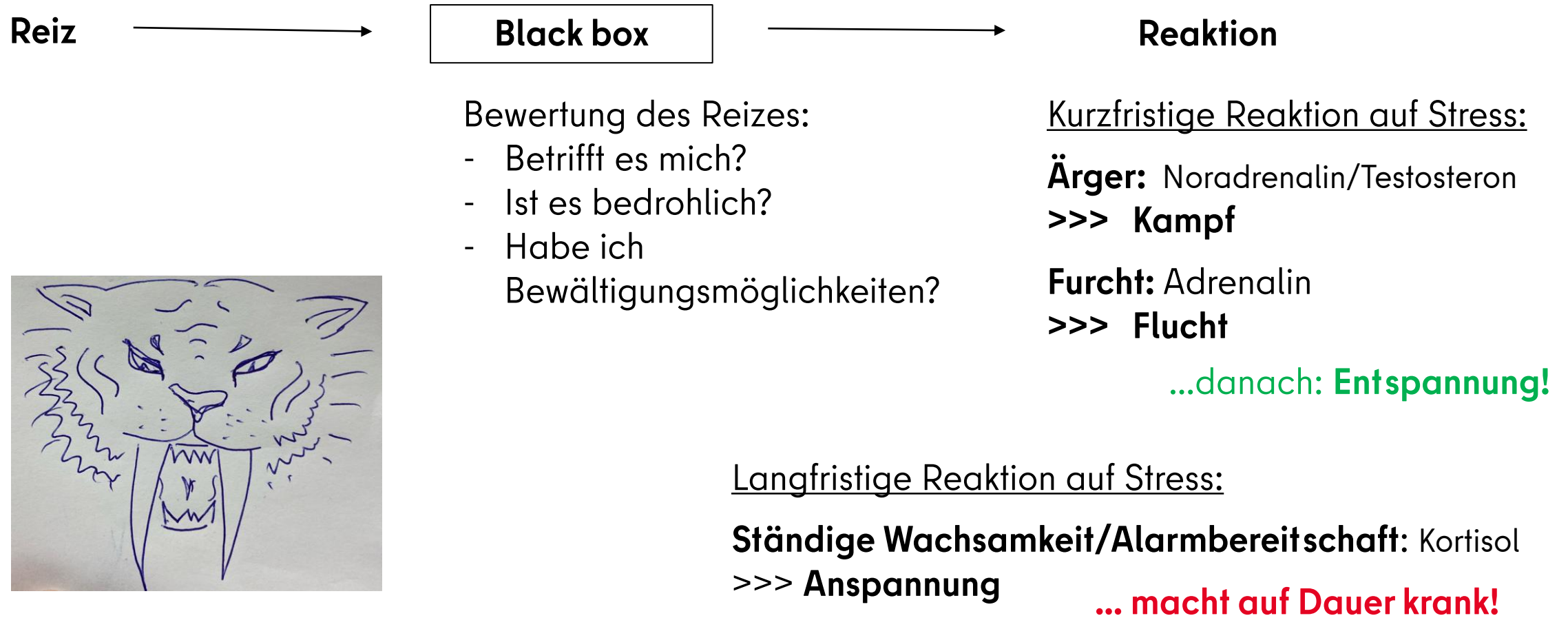
- Begriff wurde geprägt von Selye 1936
- Dieser unterschied „Eustress“ und „Dis-Stress“

Ein optimales Stresslevel (Eu-Stress) wird meistens als sehr angenehm erlebt. Wir sind „in unserem Element“.



Heute ist mit „Stress“ meist eine schädliche Reaktion auf ein Übermaß von Anforderungen gemeint.

Stressreaktion



Stressfolgen

Mentale Stressfolgen

Grübeln
Nebel im Kopf
Einschränkte Urteilsfähigkeit
Übereilte Entscheidungen
Negativität
Gleichgültigkeit

Verhaltensbezogene Stressfolgen

Unruhe
Sozialer Rückzug
Appetitverlust oder höhere Kalorienzufuhr
Substanzmissbrauch (Alkohol, Medikamente etc.)
Verminderte sexuelle Lust

Emotionale Stressfolgen

Verlust an Selbstvertrauen
Nörgeln, Reizbarkeit
Ängstlichkeit
Depression
Apathie

Körperliche Stressfolgen

Verspannungen
Flache Atmung
Kopfschmerzen
Schlafstörungen
Müdigkeit/Erschöpfung
Häufige Infektionen

Ursachen von Stress

Die Ursachen für Stress sind vielfältig und häufig findet sich eine Kombination aus beruflichen, privaten und gesellschaftlichen Stressfaktoren, die auf die betroffenen Personen einwirken.

Fragt man jedoch Menschen direkt, wodurch sie sich hauptsächlich gestresst fühlen, liegen arbeitsbedingte Belastungen und hohe Ansprüche an die eigene Leistung immer wieder auf den ersten beiden Plätzen.*

Im Arbeitskontext lassen sich sechs Bereiche unterscheiden, bei denen das größte Gestaltungspotenzial in Hinblick auf Stressentstehung und -vermeidung gesehen wird (Arbeitsinhalt/-aufgabe, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Soziale Beziehungen, Arbeitsmittel und Arbeitsumwelt).

Diese Bereiche sind in Hinblick auf günstige und ungünstige Gestaltung ausführlich bei der AG Psyche der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie beschrieben.**

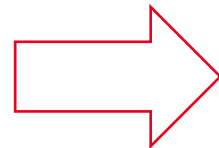
- siehe bspw. Statista: Größte Stressfaktoren in Deutschland nach Geschlecht 2021

** www.gda-psyche.de

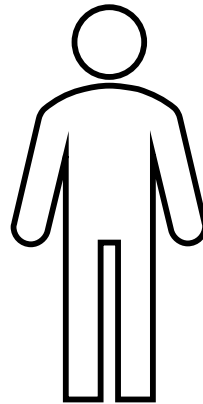
Begrifflichkeiten: Belastung, Beanspruchung, Beanspruchungsfolgen

Belastung als neutraler Begriff:
Gesamtheit der Einflüsse, die von außen auf den Organismus einwirken

- Arbeitsaufgabe/-inhalte
Handlungsspielraum
- Arbeitsorganisation
- Arbeitszeit
- Soziale Beziehungen/
Soziale Unterstützung
- Arbeitsumgebung
- Arbeitsmittel

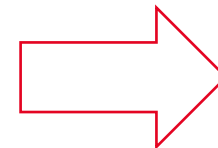


Organismus



Persönlichkeitsstruktur,
Disposition, frühere Erlebnisse
Ressourcen, z.B.:

- Qualifikation
- Berufserfahrung
- Pers. Resilienz



Beanspruchung als Ergebnis
des Zusammenwirkens von
Belastung und Ressourcen

Positive Effekte:

- Potenzialentfaltung
- Weiterentwicklung
- Wissenszuwachs

Negative Effekte:

- Über- oder Unterforderung
- Depression
- Angst
- Herz-Kreislauf-Beschwerden
- Burnout

Die Gefährdungsbeurteilung

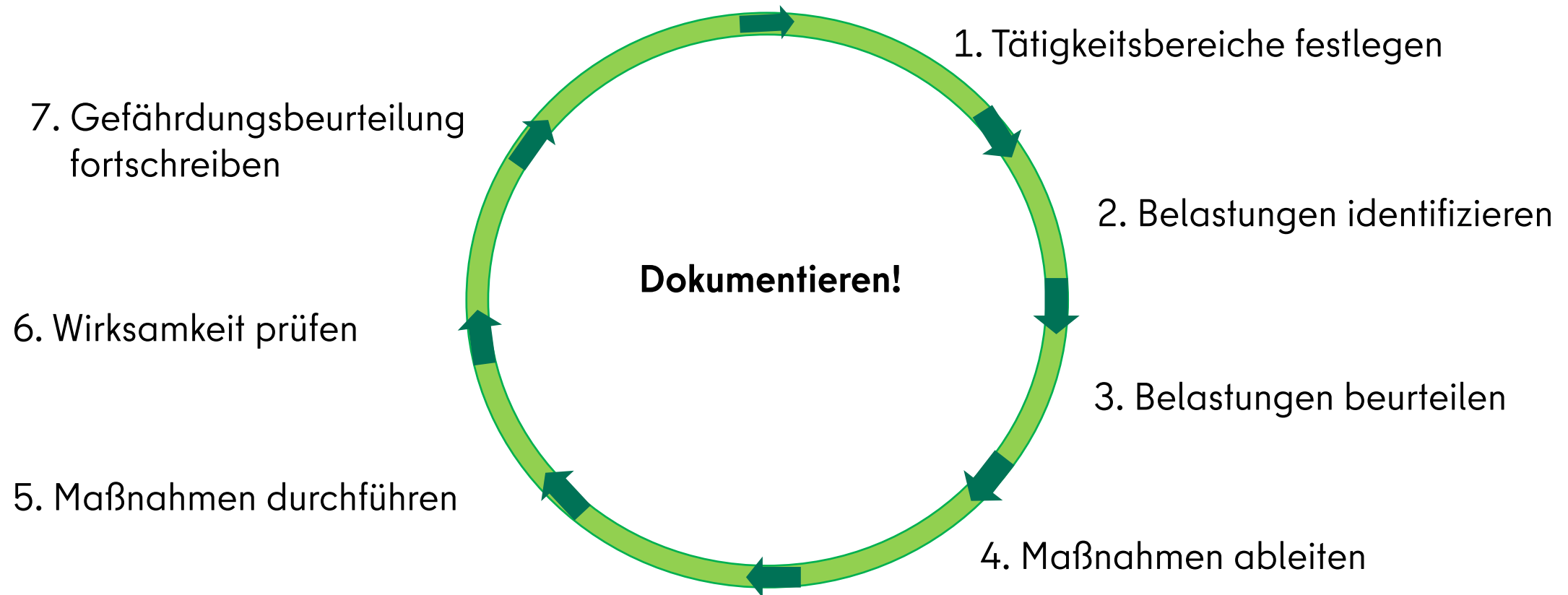
Gesetzliche Grundlage ist § 5 des Arbeitsschutzgesetzes. Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen sind explizit auch die psychischen Belastungen zu berücksichtigen.

Es geht um die Beurteilung der Arbeitsbedingungen, nicht um die Diagnostik bestimmter Störungsbilder bei einzelnen Mitarbeitenden! Da aber die Mitarbeitenden diejenigen sind, die ihre Arbeit am besten kennen, sollten sie in den Prozess mit eingebunden werden.

Für die Durchführung gibt es keine formale Vorgabe, die Gefährdungsbeurteilung muss jedoch die wesentlichen Gefährdungen erfassen und die getroffenen Maßnahmen müssen angemessen sein und dem Stand der Technik bzw. dem wissenschaftlicher Erkenntnisstand entsprechen.

Bei der Gefährdungsbeurteilung handelt es sich um einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Das bedeutet, die Beurteilung wird in regelmäßigen Abständen aktualisiert. Ziel ist immer die Gefährdungsvermeidung!

Die Gefährdungsbeurteilung: Ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess



Mosaiksteine zur Gestaltung guter Arbeit: Ziel ist die Gefährdungsvermeidung

Schlüsselfaktoren

- **Führung**
Wertschätzung, Fürsorge, soziale Unterstützung
- **Handlungsspielraum**
Einflussmöglichkeiten auf die eigene Arbeit und Mitsprache bei der Arbeitsgestaltung ermöglichen
- **Arbeitsintensität**
Ausgewogenheit von Arbeitsmenge und Arbeitszeit sicherstellen, Zeit- und Leistungsdruck vermeiden
- **Arbeitszeit**
Arbeitszeit begrenzen, ausreichende Erholung sicherstellen, Extensivierung (Pausenausfall, Überstunden, ständige Erreichbarkeit) vermeiden

Verhältnis- vor
Verhaltensprävention:

Das STOP Prinzip

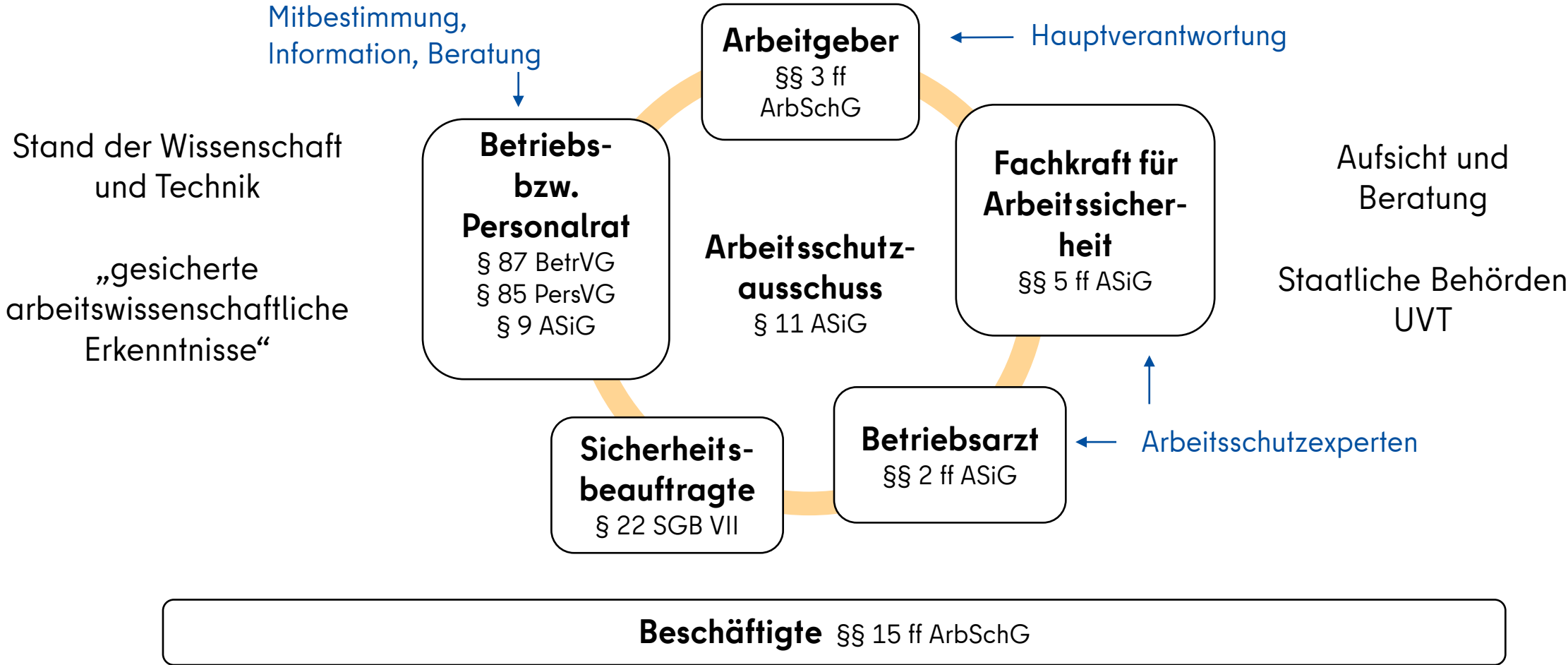
- S Substitution
- T Technik
- O Organisation
- P Person

Prinzipien menschengerechter Arbeitsgestaltung:

- Ausführbarkeit
- Schädigungsfreiheit
- Beeinträchtigungsfreiheit
- Persönlichkeitsförderlichkeit

nach Hacker und Richter 1980

Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz:



Betriebliches Gesundheitsmanagement

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Ziel: Tätigkeitsbezogene Gefährdungen identifizieren und durch Schutzmaßnahmen die Gesundheit der Mitarbeitenden erhalten

- Arbeitsschutzorganisation
- Gefährdungsbeurteilung

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Ziel: Bei krankheitsbedingt länger ausgefallenen Mitarbeitenden die Beschäftigungsfähigkeit erhalten

- BEM-Verfahren

Betriebliche Gesundheitsförderung

Ziel: Die Gesundheit der Mitarbeitenden stärken, Ausgleich zu Belastungen schaffen, z.B. durch

- Bewegungsangebote
- Gesunde Ernährung
- (...)

Chancen für den Betrieb:

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Ziel: Tätigkeitsbezogene Gefährdungen identifizieren und durch Schutzmaßnahmen die Gesundheit der Mitarbeitenden erhalten

- Erfüllen gesetzlicher Vorgaben (z.B. Einsatz von SiFas und Betriebsärzten)
- Reduktion von Ausfallzeiten und Produktivitätsausfällen
- **Die Gefährdungsbeurteilung** als zentrales Instrument zur Ermittlung von Gefährdungen und zur Ableitung geeigneter Maßnahmen
- **Arbeits- und Dienstanweisungen**
- **Der ASA** als Möglichkeit, alle Beteiligten miteinander ins Gespräch zu bringen und Themen systematisch anzugehen

Als Betriebs- und Personalräte sind Sie hier zu beteiligen!

Chancen für den Betrieb:

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Ziel: Bei krankheitsbedingt länger ausgefallenen Mitarbeitenden die Beschäftigungsfähigkeit erhalten

- Erfüllen gesetzlicher Vorgaben (**BEM-Prozess**)
- Erhaltung der Arbeitskraft wichtiger Fachkräfte
- Reduktion von Ausfallzeiten und Produktivitätsausfällen durch Ursachenanalyse

Als Betriebs- und Personalräte sind Sie hier zu beteiligen!

- Mitwirkung bei BEM-Gesprächen
- Analyse arbeitsbedingter Risikofaktoren
- Neu-Gestaltung und Anpassung von Arbeitsbedingungen

Chancen für den Betrieb:

Betriebliche Gesundheitsförderung

Ziel: Die Gesundheit der Mitarbeitenden stärken, **Ausgleich zu Belastungen schaffen**, z.B.

- Stressbewältigung
- Bewegung
- Entspannung
- Employee Assistance Programm (EAP)

Erhöhung von:

- Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation
- Mitarbeiterbindung, Attraktivität des Arbeitgebers
- Zusammenhalt der Mitarbeitenden

Als Betriebs- und Personalräte sind Sie hier zu beteiligen!

Gesetzliche Grundlagen



Pflichten des Arbeitgebers

- § 5 Arbeitsschutzgesetz: Die Gefährdungsbeurteilung
- § 167 SGB IX: Betriebliches Eingliederungsmanagement

Mitwirkung von Personal- und Betriebsrat

- § 85 Personalvertretungsgesetz Berlin
- §§ 80, 87, 89, 90, 91 Betriebsverfassungsgesetz
- § 9 ASiG

Zusammenfassung

Die Gefährdungsbeurteilung ist DAS zentrale, gesetzlich vorgeschriebene Instrument zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen. Seit 2013 gehören psychische Belastungsfaktoren explizit dazu.

Dabei geht es um die OBJEKTIVE Messung von zum Teil SUBJEKTIVEN Belastungseinschätzungen. Die Beteiligung der Mitarbeitenden am Prozess ist daher wichtig, um Belastungen treffend zu identifizieren und zu beurteilen und um geeignete Maßnahmen abzuleiten, von denen die Mitarbeitenden am Ende wirklich profitieren.

Auch das betriebliche Eingliederungsmanagement liefert wertvolle Hinweise auf Fehlzeiten, Ursachen und Folgen von arbeitsbezogenen Belastungen im Betrieb, einschließlich psychischer Belastungen.

Arbeitgeber können die betriebliche Gesundheitsförderung nutzen, um gezielt Maßnahmen zur Stressbewältigung zu unterstützen und gleichzeitig die Mitarbeiterbindung und die Attraktivität des Arbeitgebers zu erhöhen.

Zusammenfassung Handlungsmöglichkeiten

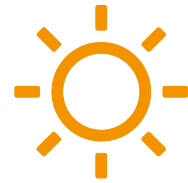
- Den Arbeitgeber auf seine gesetzlich verankerten Pflichten hinweisen und **initiieren, dass Maßnahmen gegen Stress ergriffen werden**
- Im Betrieb die **Akzeptanz** für das Gespräch über psychische Belastungen erhöhen, Enttabuisieren.
- **Initiativrecht** bei der Gefährdungsbeurteilung: **Den ersten Schritt machen und den Prozess anstoßen!**
- **Mitbestimmungsrecht** bei der Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen (z.B. Gestaltung von Fragebögen) und bei der Ableitung geeigneter Maßnahmen zur Gestaltung der Arbeit
- Formulieren von **Betriebs- und Dienstvereinbarungen** und Mitsprache bei Arbeitsanweisungen
- **Beteiligung** beim betrieblichen Eingliederungsmanagement
- Dem Arbeitgeber Vorteile und Nutzen der betrieblichen Gesundheitsförderung aufzeigen (Wettbewerbsvorteile!) und **Vorschläge unterbreiten**
- **Den ASA aktiv nutzen**, um Themen anzuschieben!



Wo finde ich weitere Informationen?

- www.gda-psyche.de
- Berufsgenossenschaften, Unfallkasse
- Gewerkschaften
- LAGetSi (Initialberatung)
- Beratungsstellen für Betriebs- und Personalräte
- Publikationen der BauA (Stand der Technik, wissenschaftliche Erkenntnisse)
- Publikationen der DGUV
- Lassen Sie sich auch von Ihrer zuständigen Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Betriebsmedizinerinnen, idealerweise von arbeitspsychologischen Fachkräften hierzu beraten!

Vielen Dank.



Bei Rückfragen erreichen Sie mich per E-Mail oder telefonisch:

Isabel.wagner@lagetsi.berlin.de

030 902 545 199

BERLIN

