

BERATUNGSSTELLE

Arbeit &
Gesundheit



PAG
PERSPEKTIVE
ARBEIT &
GESUNDHEIT

PAG
PERSPEKTIVE
ARBEIT &
GESUNDHEIT
METROPOLREGION
HAMBURG



#RespectWork

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung Worum geht es? Wie kann man es machen?

Werkstattgespräch Joboption
Berlin, 14.9.2023

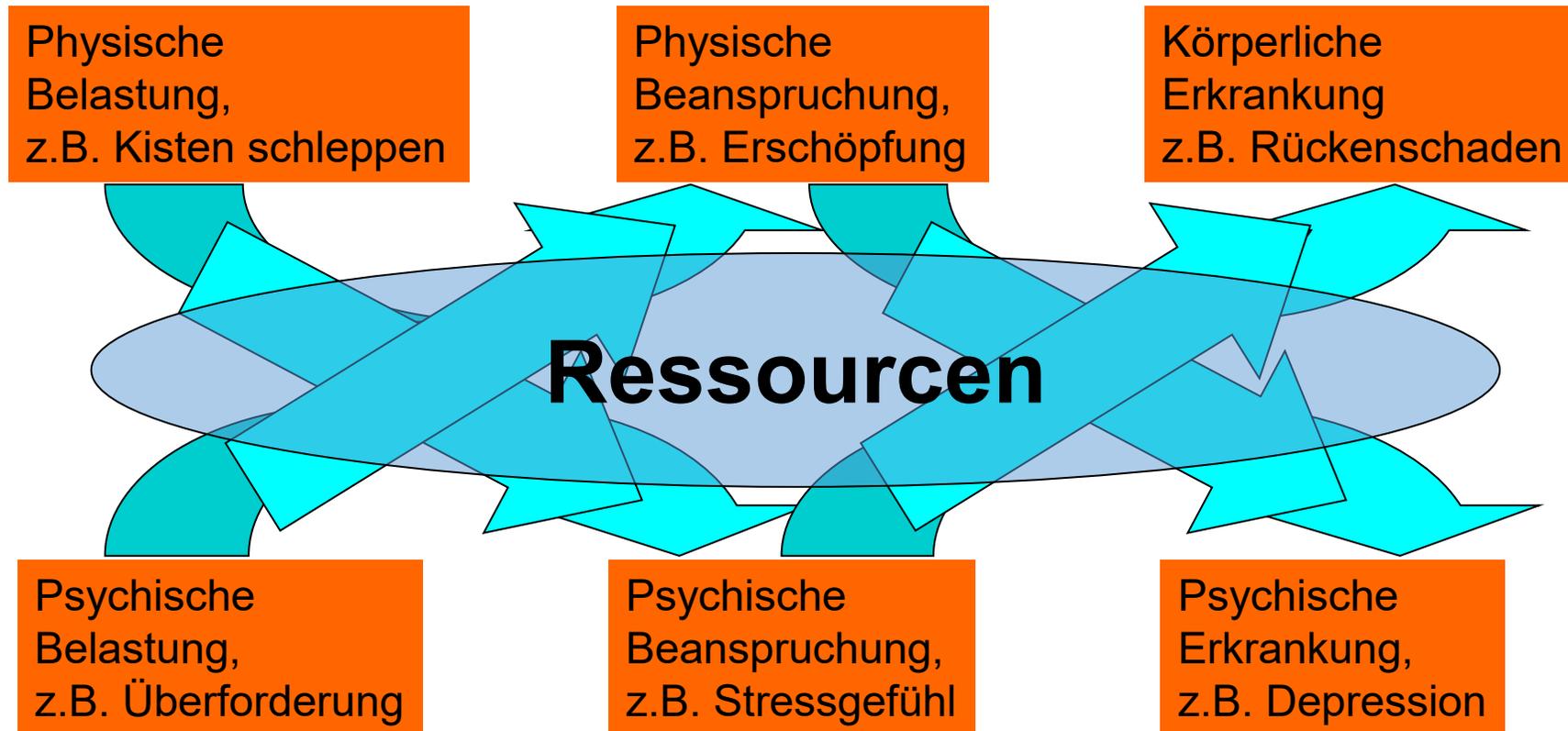
Michael Gümbel, Arbeit & Gesundheit e.V. Hamburg

VEREIN

Arbeit &
Gesundheit



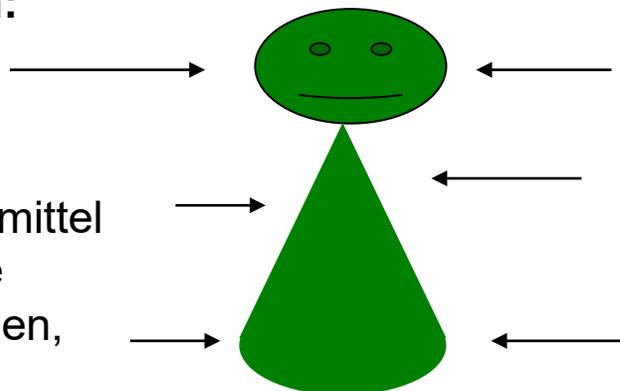
Psychische und physische Belastungen, Beanspruchungen und Erkrankungen



Überblick: Mögliche Gefährdungen

Körperlich/physisch:

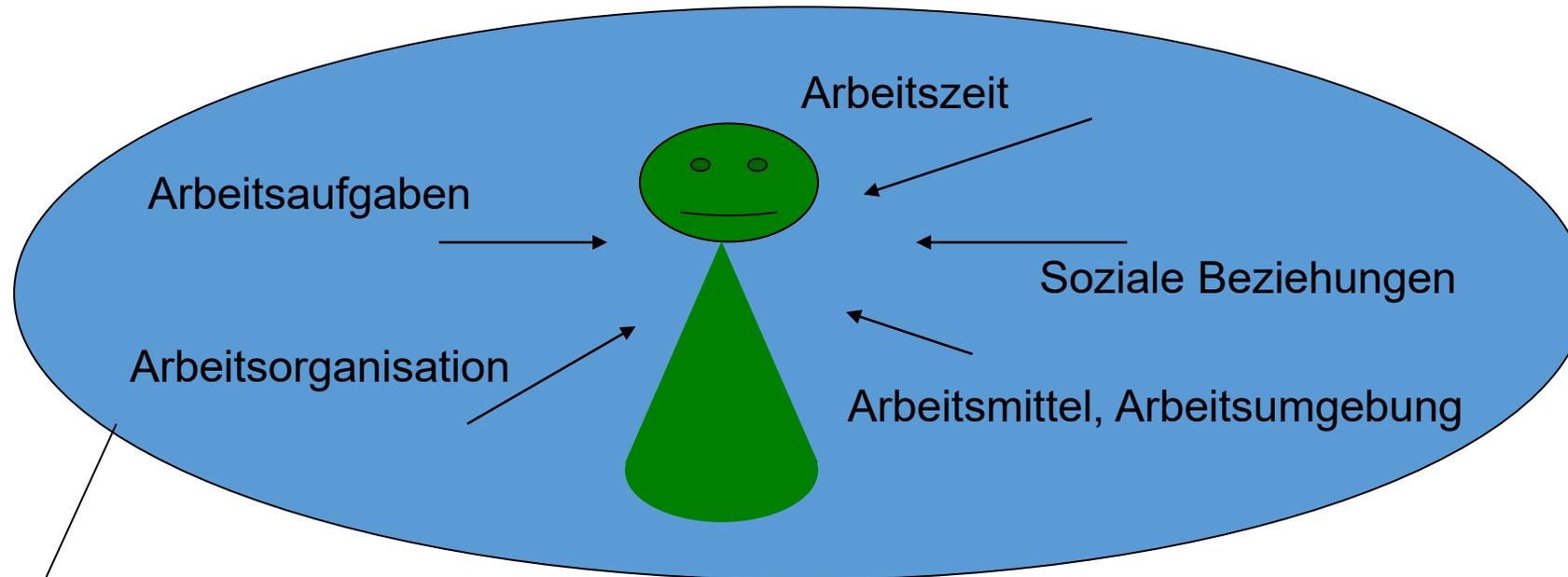
- Lärm
 - Gefahrstoffe
 - Unfallgefahren
 - ungeeignete Arbeitsmittel
 - ungeeignete Räume
 - einseitige Belastungen, z.B. Dauerstehen
 - Heben und Tragen von Lasten
- usw.



Psychisch:

- Arbeitsaufgaben
- Arbeitsorganisation
- Soziale Beziehungen
- Rahmenbedingungen

Psychische Belastung*



Alles, was von **außen** auf die Menschen zukommt und psychisch auf ihn/sie wirkt

*DIN EN ISO 10075

Kernaufgaben des Arbeitgebers nach dem Arbeitsschutzgesetz

- § 3: Treffen der Maßnahmen, die unter Berücksichtigung der Umstände, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten beeinflussen, erforderlich sind = Verpflichtung zur *menschengerechten Gestaltung von Arbeit*
- Ständige Verbesserung
- Geeignete Organisation = Verantwortung „top down“ geregelt
- § 4: Ziel: *Vermeidung* von Gefährdungen
- § 5: Gefährdungsbeurteilung:
Ermitteln, welche Maßnahmen erforderlich sind durch Beurteilung der Gefährdung

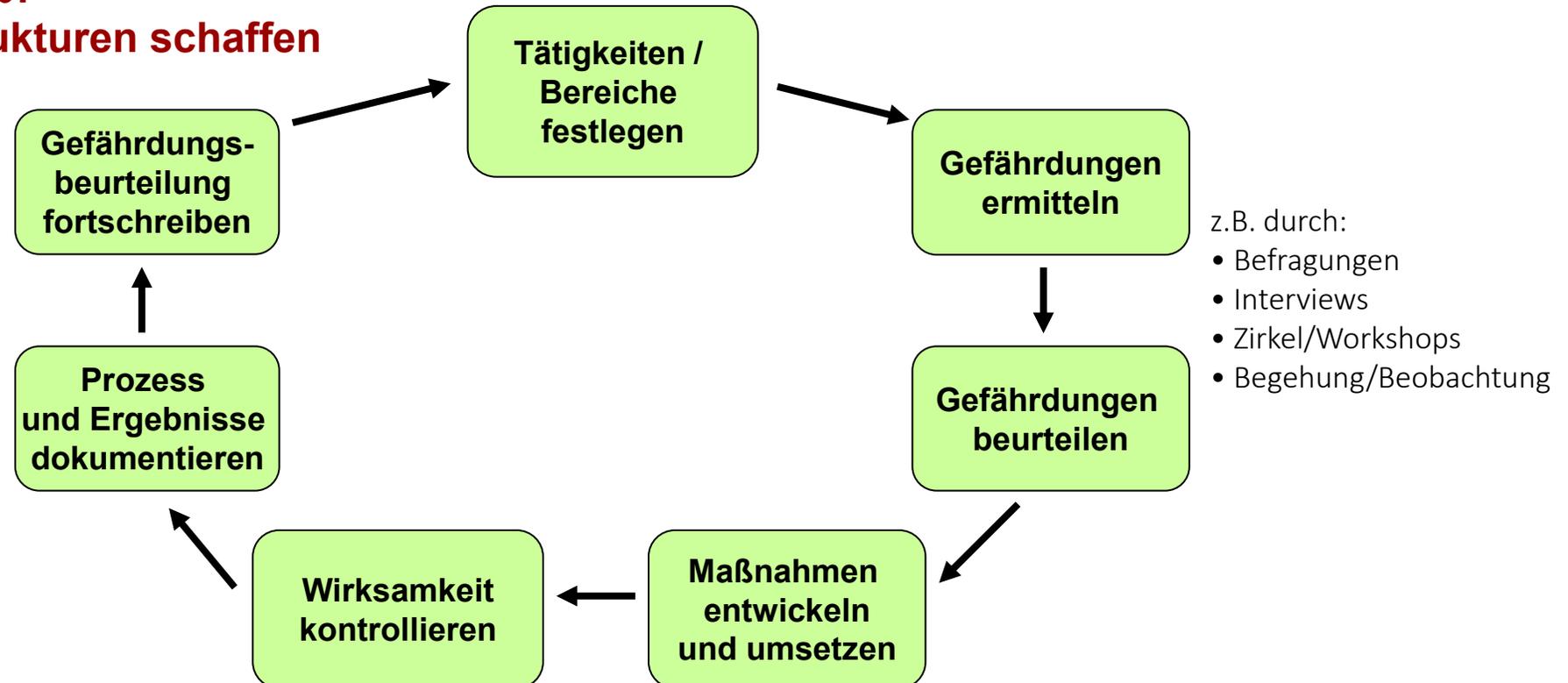
Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

- § 87(1) BetrVG: Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:
 - 7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;
- § 87(2) BetrVG: Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach Absatz 1 nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Vorgehen bei der Gefährdungsbeurteilung

Vorab:

- **Strukturen schaffen**



Methoden im Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Begehungen
 - Vorteil: Betriebliche ExpertInnen sind vor Ort, machen sich selbst ein Bild und können ggf. schon Maßnahmen in Gang bringen.
 - Nachteil: Z.T. Vermittlungsschwierigkeiten; begrenzte Effektivität.
- Schriftliche Befragungen
 - Vorteil: Vollständige Erfassung möglich sowie vollständige Einbeziehung aller Beschäftigten; genaue statistische Auswertungen vermitteln Schärfe der Ergebnisse.
 - Nachteil: Ergebnisse müssen interpretiert werden und geben i.d.R. wenig Aufschluss über Ursachen und Veränderungsmöglichkeiten; Beschäftigte sind oft unzufrieden mit der Rückmeldung und den tatsächlichen Veränderungen.

Methoden II

- (Beobachtungs-)Interviews
 - Vorteil: Besonders tiefe Erfassung, im Einzelgespräch werden auch Belastungen thematisiert, die sonst tabuisiert werden.
 - Nachteil: Relativ aufwändig, große Vertrauensbasis erforderlich, in der Regel nur von Externen durchführbar.
- Gesundheitszirkel, Workshops
 - Vorteil: Direkte Beteiligung von Beschäftigten; Problemanalyse und Veränderungspotenziale werden gemeinsam erfasst; Möglichkeit der direkten Umsetzung von Maßnahmen, die im Kompetenzbereich der Beschäftigten liegen; Verknüpfung von verhältnis- und verhaltensbezogenen Maßnahmen.
 - Nachteil: Flächendeckende Erfassung schwer zu realisieren; bestimmte Themen werden evtl. nicht geöffnet.

Rangfolge von Maßnahmen

- Für die Entwicklung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes ist folgende Rangfolge zu beachten:
 - Vermeidung der Gefährdung (das Problem ist beseitigt)
 - Verringerung der Gefährdung (das Problem ist verkleinert)
 - Besserer Umgang mit dem Problem
- Dem entspricht das STOP-Prinzip:
 - S – Substitution, der gefährdende Stoff ist ersetzt, das Problem ist beseitigt
 - T – Technische Maßnahmen
 - O – Organisatorische Maßnahmen
 - P – Personenbezogene Maßnahmen