

PSYCHISCHE
GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG //
GESAMTHAFTES VORGEHEN

[SEMA] Consult
Whitepaper-Serie
Juni 2018

DIE GESETZLICHEN & THEORETISCHEN HINTERGRÜNDE DER PGB



§ 5 Arbeitsschutzgesetz: 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 (...)
 6. **psychische Belastungen bei der Arbeit.**



§ 3 Arbeitsstättenverordnung: Gefährdungsbeurteilung

- (1) (...) Bei der Gefährdungsbeurteilung hat er die physischen und **psychischen Belastungen** sowie bei Bildschirmarbeitsplätzen insbesondere die Belastungen der Augen oder die Gefährdung des Sehvermögens der Beschäftigten zu berücksichtigen.
- (2) Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die **Gefährdungsbeurteilung fachkundig durchgeführt** wird. Verfügt der Arbeitgeber nicht selbst über die entsprechenden Kenntnisse, hat er sich fachkundig beraten zu lassen.



*Der Arbeitgeber kann sich auf eine Beurteilung von Gruppen von Arbeitsplätzen bzw. Tätigkeiten mit gleichartigen Arbeitsbedingungen beschränken. Die als gleichartig angesehenen Arbeitsbedingungen müssen dabei im Wesentlichen, aber nicht in allen Einzelheiten übereinstimmen. Die Bildung der Beurteilungsgruppen muss für die Aufsichtsdienste nachvollziehbar sein. Auch hier sollte daher eine entsprechende Dokumentation der Feststellungen und ihrer Grundlagen erfolgen.

ERKLÄRUNG DER GESETZLICHEN UND THEORETISCHEN HINTERGRÜNDE DER PSYCHISCHEN GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG



Was versteht man unter psychischer Belastung?

- Wertneutral:
Alle erfassbaren Einflüsse auf den Arbeitnehmer
- Psychosoziale Belastungsfaktoren:
 - Überforderung,
 - Zeitdruck,
 - Störungen des Arbeitsablaufs,
 - niedriger Handlungsspielraum



Was versteht man unter psychischer Beanspruchung?

- Unmittelbare Auswirkung der Belastung auf den Arbeitnehmer
- Subjektiv
- Positiv (Motivation, etc.)
- Negativ (Über- / Unterforderung, etc.)



Mögliche Beanspruchungsfolgen

- Können kurz- bis langfristig in Erscheinung treten
- Sie können positiv oder negativer Natur sein.
- Zum Beispiel können folgende Phänomene je nach charakterlicher und persönlicher Konstitution auftreten:
 - Zunahme der Leistung
 - Zunahme der Zufriedenheit durch das Mehr an erreichten Dingen
 - Zunahme an Krankheitstagen durch das Mehr an Beanspruchung
 - Abnahme der Leistung
 - Steigende Fehlerhäufigkeit
 - Steigender Krankenstand aufgrund psychischer Krankheitsbilder



Möglichkeit der Entwicklung einer reaktiven Depression

DIE NEUTRALE BELASTUNG IM MITTELPUNKT DER ANALYSE

1.

Das Ziel

Ziel der psychischen Gefährdungsanalyse ist die Erhebung genereller psychischer Belastungen, die durch die Tätigkeit, die Arbeitsumgebung oder soziale Faktoren entstehen. Es soll nicht die individuelle Beanspruchung ihrer Mitarbeiter erhoben werden!

2.

Der Arbeitsplatz bzw. die Tätigkeit

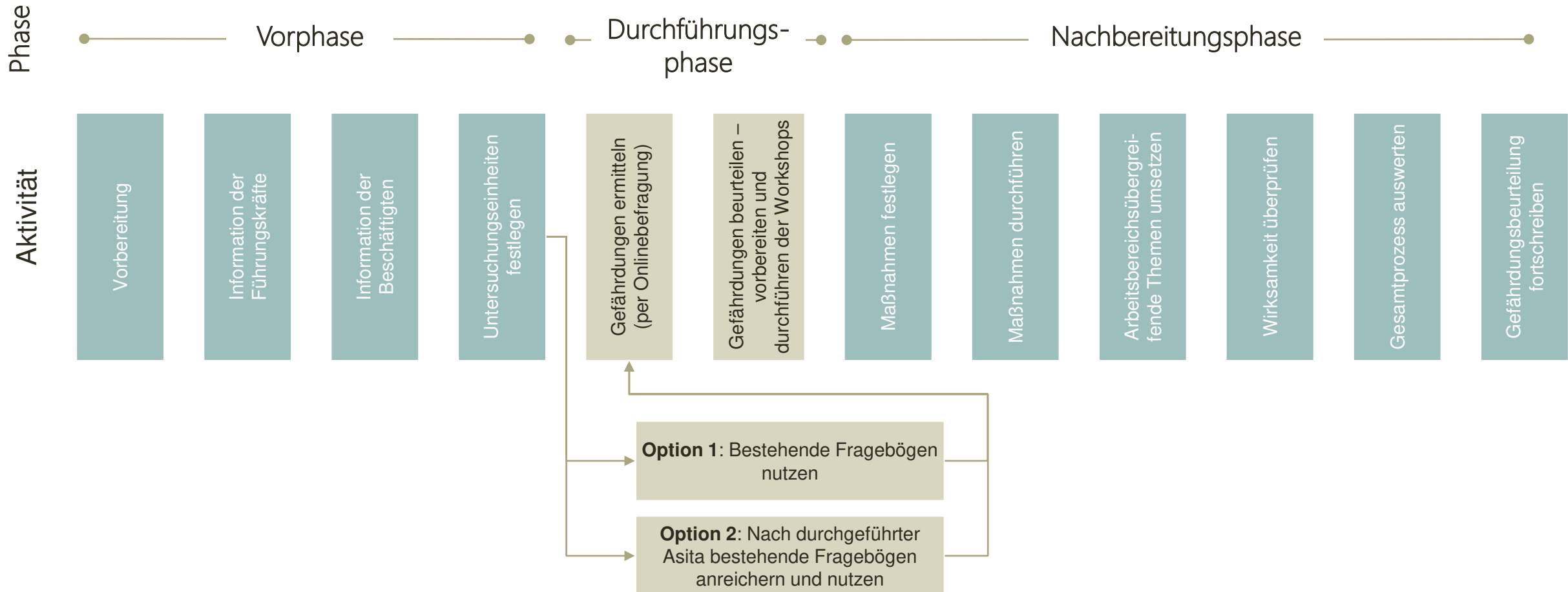
Daraus ergibt sich, dass der Arbeitsplatz, bzw. die Tätigkeit im Mittelpunkt der Befragung steht, nicht der Mitarbeiter oder der entsprechende Vorgesetzte! Somit versteht sich die psychische Gefährdungsbeurteilung als strukturelle & organisationale Analyse!

3.

Das Resultat

Als Resultat hieraus ermöglicht die psychische Gefährdungsanalyse die Ableitung von strukturellen und organisationalen Maßnahmen zwecks Vermeidung oder Bekämpfung von psychischen Gefährdungen von Tätigkeiten!

PGB // ÜBLICHE PROJEKTARCHITEKTUR



KONTAKT

info@sema-consult.com
+49 (0) 521 1425 9003