

HUMANPROTECT CONSULTING:

Zahlen, Daten, Fakten zur

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Wir begleiten Sie im Firmengeschäft:

Exposé zum Thema Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung - Zahlen, Daten, Fakten

Seit wann gibt es dieses Thema?

Seit 2013 im ArbSchG (5); die Durchführung ist gesetzliche Pflicht, die Methodik ist frei wählbar.

- In den ersten Jahren kümmerte sich kaum einer darum, weil für viele nicht klar war, worum es geht und wie sie konkret durchgeführt wird. Selbst die Aufsichtsbehörden mussten erst „aufrüsten“, um die Prüfungen durchführen zu können.
- Erst in den folgenden Jahren begannen langsam die Prüfungen in den Unternehmen, die bis heute zunehmen. Es gibt eine Information, dass ab ca. 2019 die Prüfungen auch mit Strafen hinterlegt werden.

Was fordert der Gesetzgeber?

Die Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung ist für Arbeitgeber verbindlich.

Sowohl Krankheitszeiten als auch die Anzahl von Frühverrentungen aufgrund von gestiegenen diagnostizierten psychischen Störungen nehmen Jahr für Jahr zu. Arbeitgeber werden wegen der ständig vielfältiger, komplexer, dynamischer und damit auch potentiell belastenderen Arbeitswelt hier mit in die Verantwortung genommen.

Wird die Gefährdungsbeurteilung nicht durchgeführt, können die Unfallkassen und Berufsgenossenschaften sowie die staatlichen Ämter für Arbeitsschutz Bußgelder verhängen oder den Betrieb etwa bei einem Unfall in Regress nehmen, wenn die Nachweise fehlen.

§ 5 Arbeitsschutzgesetz:

Unternehmen sind seit 2013 verpflichtet, bei der Gefährdungsbeurteilung auch die **psychische Belastung** bei der Arbeit zu berücksichtigen. Ergänzung der Ziffer 6 im §5 (ArbSchG)

Die Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung ist eine arbeitsschutzrechtliche Pflicht. Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet Arbeitgeber, die Arbeit so zu gestalten, dass Gefährdungen für die Gesundheit möglichst vermieden werden. **Darin eingeschlossen sind auch Gefährdungen durch die psychische Belastung der Arbeit.**

Die Gefährdungsbeurteilung dient also dazu, Anforderungen und Bedingungen der Arbeit zu beurteilen und so zu gestalten, dass Gefährdungen für die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten minimiert werden.

WICHTIG: Dabei geht es nicht um die Beurteilung der psychischen Verfassung oder Gesundheit der Beschäftigten, sondern um die Arbeitsbedingungen, die zu einer psychischen Belastung führen können. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist deshalb die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend. 

HINWEIS: Psychische Belastung ist nicht automatisch schädlich und ist auch nicht gleichzusetzen mit psychischer Erkrankung.

Bedeutsam sind in diesem Zusammenhang

- die Arbeitsinhalte,
- die Arbeitsorganisation, (unter anderem die Arbeitszeitgestaltung),
- die sozialen Beziehungen bei der Arbeit, sowie
- die Arbeitsumgebung

Die Gefährdungsbeurteilung

Gefährdungen der Arbeit aktiv erkennen und reduzieren

Schritt für Schritt: Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

1. Festlegen von Tätigkeiten/Bereichen, für die die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden soll,
2. Ermittlung der psychischen Belastung der Arbeit,
3. Beurteilung der psychischen Belastung,
4. Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen (falls erforderlich),
5. Kontrolle der Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen,
6. Aktualisierung/Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung im Falle geänderter Gegebenheiten,
7. Dokumentation.

Falls sich die Gegebenheiten ändern, muss der Arbeitgeber die Maßnahmen zudem entsprechend anpassen.

Bei der Wahl der konkreten Vorgehensweisen und Methoden hat der Arbeitgeber einen großen Spielraum.

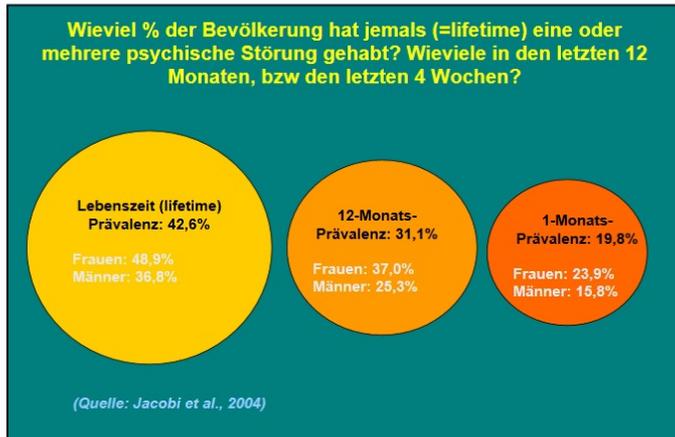


Welche Hintergrundinformationen gibt es zu diesem Thema?

Zahlen & Daten

Mit der GpB reagiert der Gesetzgeber auf Fakten: Wir haben schon seit vielen Jahren hohe Quoten von psychischen Erkrankungen in der Bevölkerung

Bereits 2004:



DAK-Psychoreport 2020:

Die Zahl der Fehltagel ist seit dem Jahr 2000 um 137 Prozent gestiegen. Depressionen und Angststörungen verursachen dabei die meisten Ausfalltage. Auch im Gesundheitsreport 2020 der TK werden psychische Störungen erneut als bedeutsamste Erkrankungsgruppe mit einem Anstieg von 4,1 Prozent im Vergleich zum Vorjahr ausgewiesen.

38,2% aller EU-Einwohner leiden unter einer klinisch bedeutsamen psychischen Störung

(alle 27 EU-Staaten sowie Schweiz, Island, Norwegen; N = 514 Mio)

14% Angststörungen, 7% Schlafstörungen, 6,9% Depression, 6,3% psychosomatische Erkrankungen, 4% Alkohol- und Drogenabhängigkeit, 5% Kinder mit ADS / ADHS

(Häufigkeit und Rangreihe in allen Ländern gleich, nur bei Suchterkrankungen länderspezifische Unterschiede)

Nur 4% der Betroffenen sind in psychotherapeutische Behandlung, weniger als ein Drittel aller Betroffenen wird überhaupt behandelt, die Behandlung beginnt meist Jahre nach Krankheitsbeginn und entspricht oft nicht den minimalen Anforderungen einer adäquaten Therapie.

Welche Hintergrundinformationen gibt es zu diesem Thema?

Zahlen & Daten

DAK Gesundheitsreport 2020

Entwicklung der Fehltag je 100 Versichertenjahre seit 1997: Psychische Erkrankungen im Vergleich zu den Fehltagen insgesamt

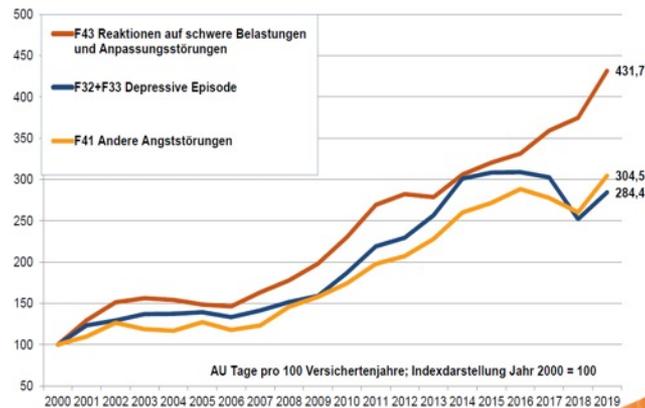


- Die Zunahme der Arbeitsunfähigkeiten aufgrund psychischer Erkrankungen ist seit Jahren die bei Weitem auffälligste Entwicklung im Arbeitsunfähigkeitsgeschehen.
- Von 1997 bis 2019 nahm die Zahl der Fehltag aufgrund Psychischer Erkrankungen um 239 Prozent zu.
- Im gleichen Zeitraum lässt sich beim Krankenstand insgesamt kein vergleichbarer Aufwärtstrend beobachten.

Quelle: Daten der DAK-Gesundheit 1997-2019

DAK
Gesundheit
Ein Leben lang

Anpassungsstörungen haben die höchste Steigerungsrate im Fehltagvolumen



Quelle: Daten der DAK-Gesundheit 2000-2019

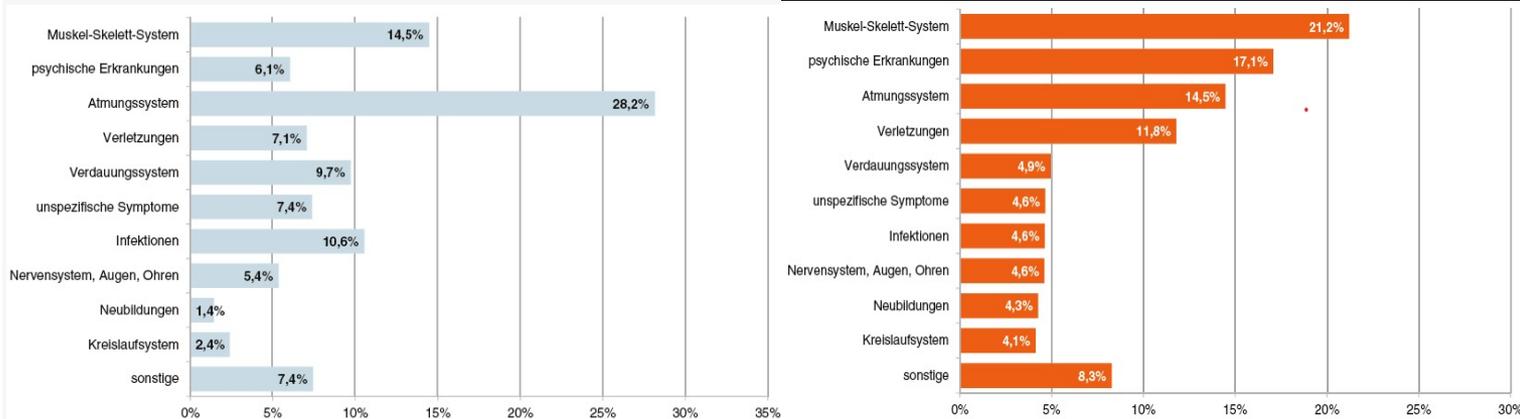
DAK
Gesundheit
Ein Leben lang

Auch im Jahr 2019 ist die Zahl der Fehltag aufgrund psychischer Erkrankungen weiter angestiegen. Der in den vergangenen Jahren beobachtete Anstieg der Arbeitsunfähigkeitsfälle aufgrund psychischer Erkrankungen setzt sich also auch im Jahr 2019 fort.

Welche Hintergrundinformationen gibt es zu diesem Thema?

Zahlen & Daten

Psychische / seelische Erkrankungen auf dem Vormarsch



Anteile der zehn wichtigsten Krankheitsarten an den AU-Fällen

Anteile der zehn wichtigsten Krankheitsarten an den AU-Tagen

Quelle: AU-Daten der DAK-Gesundheit 2019

Seelische Erkrankungen sind genauso ernst zu nehmen, wie körperliche. In einer **YouGov-Umfrage** aus dem Jahr **2017** geben 21 Prozent der Deutschen an, dass sie an einer diagnostizierten psychischen Erkrankung leiden oder gelitten haben. Außerdem gaben 7 Prozent an, an psychischen Erkrankungen zu leiden oder gelitten zu haben, die nicht diagnostiziert wurden.

Welche Hintergrundinformationen gibt es zu diesem Thema?

Zahlen & Daten

Wie hoch sind die Kosten für die Unternehmen?

Kostenszenarien (Quelle: Statistik der **b a u a** (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin), 2014)

Wirtschaftszweig	Ø-Kosten je AU-Tag in EUR ¹⁾	AU-Tage pro Jahr je Mitarbeiter	Kosten gesamt in EUR	Anteil psych. Erkrankungen	Kosten psych. Erkr. in EUR
Produzierendes Gewerbe ohne Bau	216	16,2	174.960	9,2%	16.096
Baugewerbe	124	14,8	91.760	6,1%	5.597
Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information	112	12,9	72.240	11,6%	8.380
Finanzierung, Vermietung, Unternehmensdienstleister	250	11,1	138.750	15,4%	21.368
Öffentliche und private Dienstleistungen	118	13,7	80.830	13,8%	11.155

Die Kosten je Arbeitsunfähigkeitstag (AU-Tag) resultieren aus dem Produktionsausfall (Lohnkosten) sowie aus dem Verlust der Arbeitsproduktivität.

Beispiel: Für einen Betrieb mit 50 Mitarbeitern im Bereich Finanzierung lagen die Kosten aufgrund psychischer Erkrankungen bei bis zu 21.Tsd. € pro Jahr.

Der volkswirtschaftliche Schaden durch Fehlzeiten ist damit enorm. Nach Angaben der **Bundesanstalt für Arbeitsmedizin und Arbeitsschutz (b a u a)** lagen die Kosten für den Produktionsausfall **2018** bundesweit bei 85 Milliarden Euro. Der Verlust an Arbeitsproduktivität wurde mit 145 Milliarden Euro beziffert. **2018** fiel jeder Beschäftigte durchschnittlich 17,4 Tage krankheitsbedingt aus.

Burnout – betriebliche Maßnahmen zur Burnoutprävention kommt bald eine besondere Rolle zu!

- **Früher:** Es gab viele Unklarheiten über das Phänomen Burnout. Eine einheitliche Definition konnte lange nicht gefunden werden; es blieb vor allem lange unklar, in welchem Kontext sich Burnout abspielt (Arbeit und/oder privat). Klar war nur, dass Burnout keine eigenständige Krankheit ist, sondern ein ernstzunehmendes Syndrom, das in eine Erkrankung führen kann (z.B. Depression, Angststörungen, Tinnitus, Bluthochdruck etc.).
- **Heute:** Im Mai 2019 hat die WHO (Weltgesundheitsorganisation) entschieden, Burnout als Syndrom explizit in die Aktualisierung der ICD (International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems), die ICD 11, aufzunehmen.

Burnout wird als **Syndrom** aufgrund von „**chronischem Stress am Arbeitsplatz, der nicht erfolgreich verarbeitet werden kann**“ definiert.

Burnout ist gekennzeichnet durch 3 Dimensionen:

- ein Gefühl von Erschöpfung
- eine zunehmende geistige Distanz oder negative Haltung zum eigenen Job
- ein verringertes Leistungsvermögen im Beruf

Die ICD 11 tritt im Januar 2021 in Kraft! Damit kommt den betrieblichen Maßnahmen zur Burnoutprävention eine besondere Rolle zu!

Maßnahmen zur Vorbeugung von Burnout (also Primärprävention) entsprechen denen, die auch in der Prävention anderer psychischer Beschwerden am Arbeitsplatz eingesetzt werden. **Damit ist die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung auch die wichtigste Prävention gegen Burnout!**

Was wird geprüft?

Die Arbeit und die Arbeitsbedingungen – konkret:

Arbeitsinhalt / Arbeitsaufgabe	<ul style="list-style-type: none">• Vollständigkeit der Aufgabe• Handlungsspielraum• Abwechslungsreichtum• Information/Informationsangebot• Verantwortung• Qualifikation• Emotionale Inanspruchnahme
Arbeitsorganisation	<ul style="list-style-type: none">• Arbeitszeit• Arbeitsablauf (Zeitdruck/hohe Arbeitsintensität, häufige Störungen/Unterbrechungen, hohe Taktbindung)• Kommunikation/Kooperation
Arbeitsumgebung	<ul style="list-style-type: none">• physikalische und chemische Faktoren• physische Faktoren• Arbeitsplatz- und Informationsgestaltung• Arbeitsmittel
Soziale Beziehungen	<ul style="list-style-type: none">• zu den Kollegen• zu den Vorgesetzten

Es muss nicht alles
geprüft werden, aber es
wird dringend empfohlen
die **rot markierten**
Faktoren zu überprüfen



Die Arbeit und

Häufige Fragen

Wie ist die Vorgehensweise?

Den einen, besten Weg gibt es nicht

Arbeitgeber sollten sich mit den Anforderungen und Möglichkeiten der Umsetzung vertraut machen. Mit unserem Startup-Workshop bieten wir Ihnen ein Beratungs- und Unterstützungsangebot, das Ihnen dabei hilft.

So können Gefährdungen durch die psychische Belastung zum Beispiel im Rahmen von

- Mitarbeiterbefragungen,
- Arbeitsplatzbeobachtungen vor Ort,
- „Experten“-Interviews,
- Workshops mit den betroffenen Beschäftigten und Führungskräften

identifiziert und gesammelt werden.

Es liegt in der Verantwortung der Arbeitgeber, sich in Abstimmung mit der betrieblichen Interessenvertretung für solche Vorgehensweisen und Instrumente zu entscheiden, die zu den spezifischen Gegebenheiten im Betrieb passen. Ob die gewählte Vorgehensweise zweckmäßig ist, bemisst sich vor allen Dingen daran, ob damit die psychische Belastung erkannt und wirksam reduziert werden kann.



Wer prüft?

Die Kontrolle der Arbeitsschutzmaßnahmen in den Betrieben ist eine hoheitliche Aufgabe, die von staatlichen Aufsichtsbehörden und den Unfallversicherungsträgern wahrgenommen wird.

Kurz: Gewerbeaufsichtsämter, Berufsgenossenschaften, Krankenversicherungen, der Inspektionsdienst Arbeitsschutz und Rentenversicherung prüfen in regelmäßigen Abständen die betriebliche Dokumentation der psychischen Gefährdungsbeurteilung.

Was passiert, wenn sich Betriebe damit nicht befassen – nichts tun?

An der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung (inklusive Psyche) führt kein Weg vorbei.

Die Gefährdungsbeurteilung ist zentrales Element des technischen Arbeitsschutzes. Mit ihr fängt der Schutz der körperlichen und psychischen Gesundheit des Arbeitnehmers an.

Die zuständigen Arbeitsschutzbehörden können Verwaltungsakte erlassen, wenn verantwortliche Personen, Beauftragte oder auch einzelne Beschäftigte Regelungen des Arbeitsschutzes nicht einhalten.

Arbeitgeber handeln ordnungswidrig, wenn sie eine Gefährdungsbeurteilung "nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig dokumentieren". Bei Vorsatz machen sie sich sogar strafbar.

Häufige Fragen

Welche Strafen gibt es?

Wer als Arbeitgeber bei der Gefährdungsbeurteilung in Deutschland psychische Risikofaktoren außen vor lässt, muss erst einmal mit keinen Konsequenzen rechnen. Fällt es der Behörde auf, weist sie auf die Pflichtverletzung hin. Wird dann nicht nachgebessert, kann das Vergehen als Ordnungswidrigkeit geahndet werden. Dann droht eine Bußgeldstrafe.

Liegt eine Ordnungswidrigkeit (vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln) vor

- kann sich das Bußgeld bis 25.000€ erstrecken (§ 25 ArbSchG – wer keine ordnungsgemäße GpB erstellt)
- können Freiheitsstrafen von einem Jahr verhängt werden, wenn Anordnungen entweder wiederholt ignoriert oder nicht umgesetzt wurden (§ 26 ArbSchG)

Und noch etwas:

Verletzt ein Arbeitgeber seine Schutzpflichten und kommt es zu einem Arbeitsunfall, kann der verletzte Mitarbeiter sogar Schadensersatz und Schmerzensgeld verlangen. Das kann grundsätzlich auch mit psychischen Erkrankungen, kausal verursacht durch „Stress am Arbeitsplatz“ (oder ähnliches) und Fehlen einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, geschehen.



Wer sind die Anbieter auf dem Markt für dieses Thema?

Mit der Entscheidung des Gesetzgebers ist plötzlich ein lukrativer Markt für Beratungsgesellschaften entstanden. Hier tummeln sich solide Anbieter wie auch „windige“, die für viel Geld wenig und/oder wenig sinnvolles für das Unternehmen leisten.

Mittlerweile gibt es unüberschaubar viele Anbieter unterschiedlicher Größe:

Ein Auszug:

- TÜV Rheinland AG
- TÜV Nord
- DearEmployee GmbH
- Fürstenberg Institut GmbH
- BAD GmbH
- IGO **Institut für Gesundheit in Organisationen**
- *EO Institut GmbH*
- UBGM – Unternehmensberatung für Betriebliches Gesundheitsmanagement
- www.nedler-beratung.de
- **PRIOTAS GmbH**
- **MEDISinn Plattform GmbH**
- SEMA Consult
- www.preva-online.de/
-

Welche Vorteile bietet HPC im Vergleich zu anderen Anbietern?

Allgemein – Expertise und Philosophie von HPC:

Zum Thema psychische Belastung grundsätzlich und auch im arbeitspsychologischen Bereich sind wir **langerfahrene Profis**. Als Teil der R+V und als Teil der genossenschaftlichen Organisation folgt unsere Geschäftsphilosophie dem genossenschaftlichen Gedanken zur **"Hilfe zur Selbsthilfe"**. D.h. unsere Leistung bemisst sich nach dem Grad der vor Ort individuell geforderten Unterstützung. Sie ist daher **flexibel, bedarfsorientiert** und kein teures Standardprogramm.

Konkret – freie Methodenwahl:

Die Durchführung der GpB ist gesetzlich vorgeschrieben. **Wie vorgegangen wird, also mit welcher Methodik, kann das Unternehmen frei entscheiden**. Hier besteht die Chance für das Unternehmen, die Vorgehensweise so zu wählen, wie sie für das Unternehmen am besten geeignet ist. Und **das macht HPC**: Wir beraten und entwickeln gemeinsam mit dem Unternehmen die geeignetste Methodik – von einer ressourcenschonenden Variante bis hin zu einer aufwendigen Methodik, mit der gleichzeitig ein **BGM** aufgebaut werden kann.

Hilfe zur Selbsthilfe heißt hier: Jedes Unternehmen kann die GpB selber durchführen, wenn es weiß wie. Dabei unterstützt HPC. Wenn ein Unternehmen das wünscht, begleiten wir auch von Beginn bis Ende. Hier richten wir uns ganz nach dem Bedarf und den Wünschen der Kunden.

Kontakt für Fragen und weitere Informationen



HUMANPROTECT Consulting GmbH

Worringer Str. 25

50668 Köln

Telefonnummer: 0221 37 99 93 0

 0221 379993-27

 kontakt@humanprotect.de

 humanprotect.de

Karin Clemens **0221 37 99 93 11**

Beate Djaiz **0221 37 99 93 14**