



GBU: Erfahrungen aus der Praxis nach Gesetzesänderung

Dr. Sandra Wolf

Visselhövede, 04.06.2014



1

Ergänzung ArbSchG., § 5, September 2013

2

**GBU –psychische Belastungen: Prozess & Elemente am Beispiel
PREVA**

3

Nutzen und Effektivität

Welcher Nutzen entsteht bei der Durchführung einer Gefährdungsanalyse psychischer Faktoren?

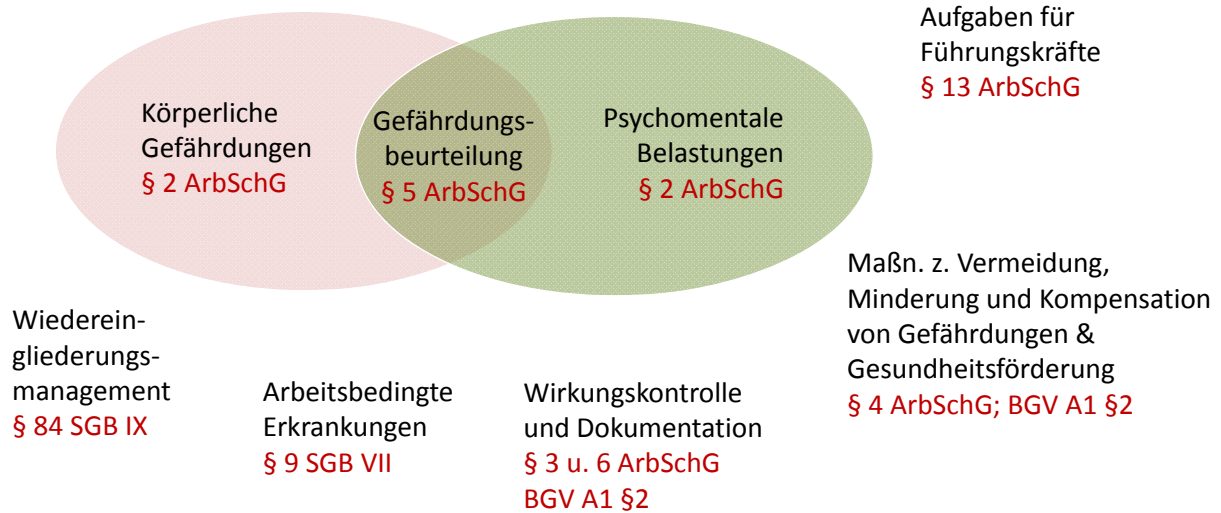
4

Erforderliche Ressourcen & Modalitäten der Vertragsgestaltung

Welche Ressourcen und vertraglichen Regelungen sind erforderlich?

Warum psychische Belastungen erfassen?

Gesetzliche Rahmenbedingungen der Gefährdungsbeurteilung:



3

PREVA
GESUNDHEIT IM UNTERNEHMEN

Warum psychische Belastungen erfassen? Rechtliche Grundlagen

Aktuelle Anpassung des Arbeitsschutzgesetzes (2013):

§ 4 (1): **„Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird“**

In § 5, Absatz 3 wird ergänzt:

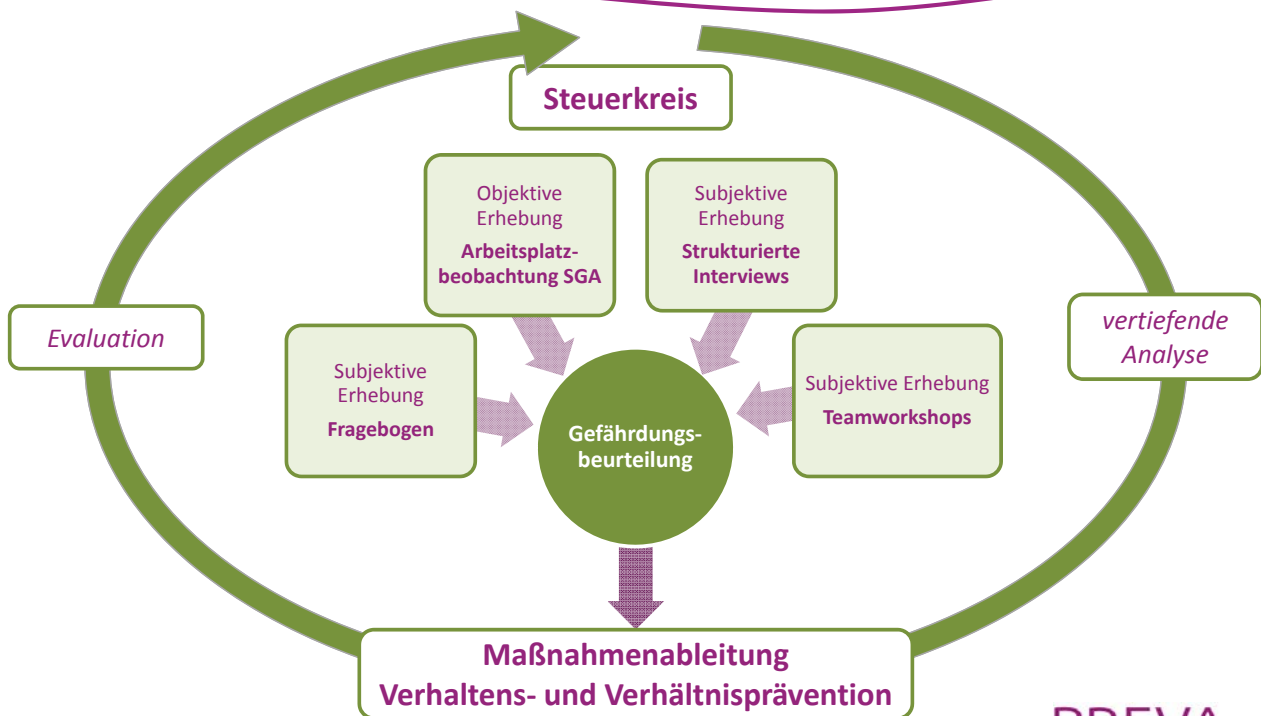
„6. psychische Belastung bei der Arbeit“

(Bundesgesetzblatt Jahrgang 2013, Teil I Nr. 63, ausgegeben am 24.10.2013)

4

PREVA
GESUNDHEIT IM UNTERNEHMEN

Prozess der psychischen Gefährdungsbeurteilung



5

PREVA
GESUNDHEIT IM UNTERNEHMEN

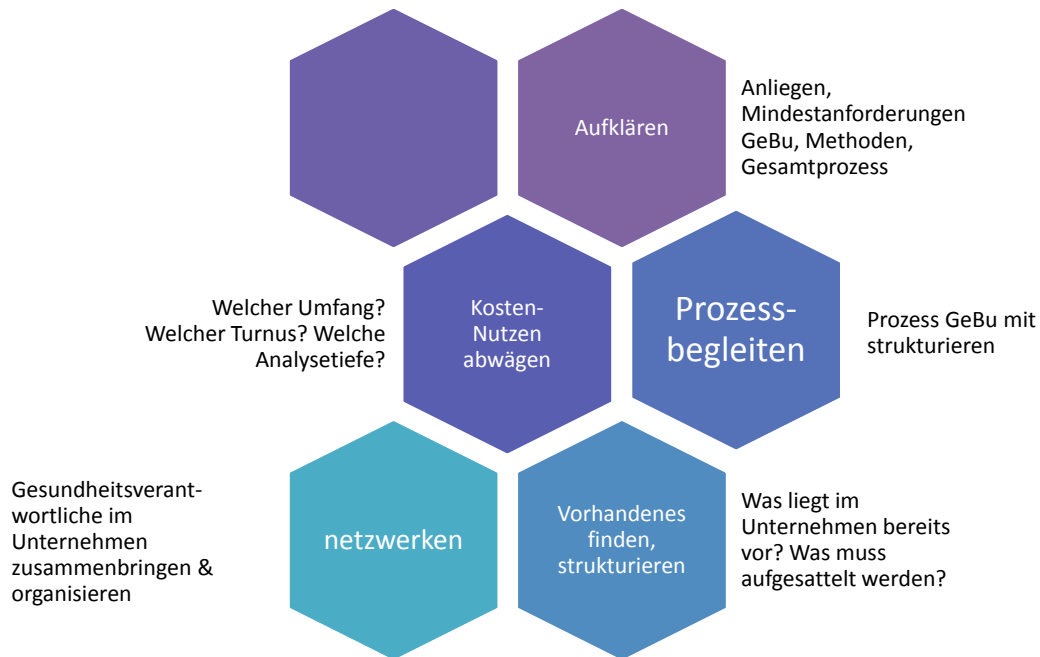
Anfragen aus der Praxis

- „Reicht unsere Mitarbeiterbefragung nicht als Gefährdungsbeurteilung?“
- „Wir haben da selbst mal was entworfen...“
- „Wir machen das alleine.“
- „Kann unsere SiFa das nicht?“
- „Einmal reicht doch, oder?“
- „Da nehmen wir eine Stichprobe von 10%“
- „Was kosten mich GeBu vs. Bußgeld?“
- „Wo kann ich die Checkliste runterladen?“
- „Wir wollen eine GeBu von A-Z.“

6

PREVA
GESUNDHEIT IM UNTERNEHMEN

Herausforderung für die Beratung



7

PREVA
GESUNDHEIT IM UNTERNEHMEN



PREVA
GESUNDHEIT IM UNTERNEHMEN

Ergebnisse
Abteilung Projektsteuerung und
Kundenbetreuung eines Call Centers

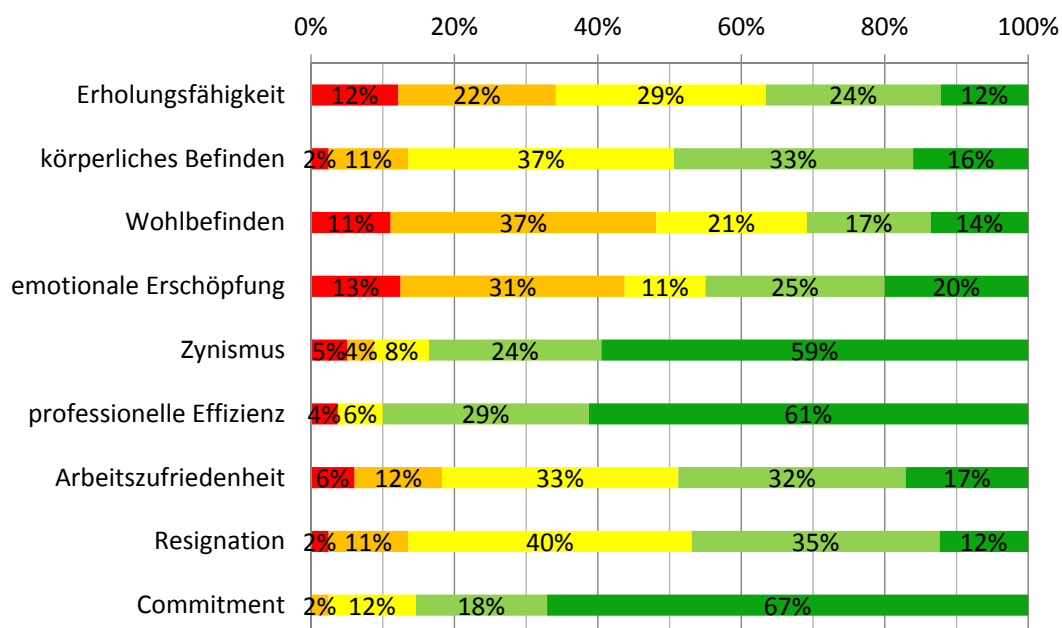
Kritische Einzelergebnisse Abteilung Projektsteuerung und Kundenbetreuung

- **E-Mail-Anzahl:** 43% fühlen sich durch die E-Mail-Anzahl ziemlich und sehr stark beansprucht
- **Überstunden:** 35% berichten 6-10 Überstunden pro Woche, 65% 1-5 Stunden
- **Art und Umfang der Kommunikation im Unternehmen sind für mich ausreichend und nachvollziehbar:** 22% stimmen eher nicht zu, 30% teils teils
- **Ich halte alle Meetings und Abstimmungen für notwendig und sinnvoll:** 17% stimmen gar nicht/eher nicht zu

13.09.2017



Häufigkeitsdarstellung der Skalen des Themenbereichs Gesundheitsindikatoren



13.09.2017








Konzept Gefährdungsbeurteilung im Nachgang an die Mitarbeiterbefragung

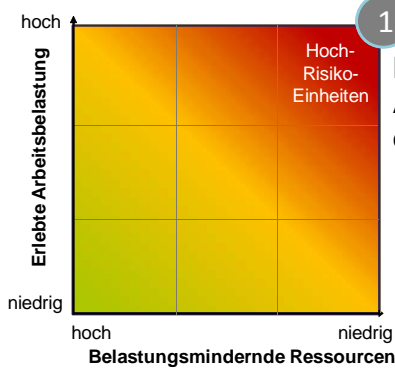
Die Mitarbeiterbefragung als Einstieg in die psychosoziale Gefährdungsbeurteilung

2 Evaluationsrunden in
mehrmonatigem Abstand
mit Ampel-Logik:

-  Sofortige weiterführende Aktivität
-  Erneute Evaluation nach 2 Monaten
-  Abschluss der Gefährdungsbeurteilung



Vorgehensvorschlag für die Pilot-Phase



1 Planung & Konzeption:

Auswahl der vier bis sechs Einheiten mit dem größten Gefährdungsrisiko



2

2 Erheben der Belastungen:

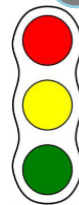
Strukturierte Arbeitsplatzbeobachtung & Fokus-Workshops zur Diagnose der Belastungssituation & Erarbeitung von Maßnahmen



4

4 Wirksamkeitsprüfung:

Evaluationsinterviews: Monitoring des Umsetzungsstandes und Wirksamkeitsprüfung der Maßnahmen



3

3 Ableitung der Maßnahmen:

Festlegen der Maßnahmen & Umsetzungsplanung im Unterstützungsteam

© 2014, Dr. Christina Schmickl | Dr. Sandra Wolf

Anwenderstimmen

- „Die Ergebnisse der Befragung waren sehr interessant und die Maßnahmevorschläge griffig – jetzt gibt es für uns viel zu tun.“ (Geschäftsführung)
- „Die Auswertung und die Vorstellung des Vorgehens durch ein externes Institut hat für diese gute Rücklaufquote gesorgt – das hätten wir nie für möglich gehalten.“ (Geschäftsführung)
- „Die zielgruppenspezifische Auswertung und die zahlreichen Maßnahmevorschläge helfen uns, Prioritäten zu setzen.“ (BGM-Gruppe)
- „Die Ergebnisse bieten eine ausgezeichnete Grundlage, um gemeinsam mit dem Arbeitgeber über das weitere Vorgehen zu diskutieren.“ (Arbeitnehmervertretung)
- „Die Ergebnisse bestätigen in vielen Punkten mein Bild, aber die Ergebnisse im Bereich Gesundheit schockieren mich schon – und zeigen die Dringlichkeit des Themas auf.“ (Führungskraft)
- „Es sind viele Fragen, aber es ist wirklich spannend, sich im Fragebogen einmal so detailliert mit der eigenen Arbeit auseinanderzusetzen.“ (Mitarbeiter)



HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE ZUKUNFT

**WAS SIND MINDESTANFORDERUNGEN AN DIE
BERATUNG?**

**WAS BRAUCHT DIE PRAXIS VON DER
WISSENSCHAFT?**