

STUDIE

Psychosoziale Risiken bei der Arbeit: Gefahren erkennen und Schutz verstärken

Innereuropäischer Vergleich der Gefährdungsbeurteilung durch den Arbeitgeber
bezüglich psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

Eine Kooperation zwischen der DGPPN und der Universitätsklinik für Psychiatrie und Psychotherapie Freiburg

WWW.DGPPN.DE

Wenn es um unseren Körper geht, ist Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz heute selbstverständlich: Helme, Brillen und Anzüge schützen vor Lärm, Staub und Chemikalien, der Erste-Hilfe-Kasten steht griffbereit, ergonomische Möbel beugen Haltungsschäden vor. In ganz Deutschland gelten Gesetze und Verordnungen, um Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz zu reduzieren. Hinzu kommen Richtlinien, Empfehlungen und Programme, welche die Umsetzung des Arbeitsschutzes regeln.

Diese Maßnahmen waren erfolgreich: In den letzten 50 Jahren ist die Zahl der Arbeitsunfälle um 75 % zurückgegangen (Statistik der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung) und befindet sich aktuell auf einem historisch tiefen Stand.

Psychische Gesundheit vernachlässigt

Anders sieht die Situation im Bereich der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz aus: Der Schutz vor psychosozialen Erkrankungsrisiken bei der Arbeit wurde lange vernachlässigt.

Dabei nehmen die Fehltage aufgrund von psychischen Erkrankungen quer durch alle Branchen zu. Mit 40 Millionen Arbeitsunfähigkeitstagen stehen sie heute auf Platz zwei der Krankschreibungen. Sie sind heute auch der häufigste

Grund für Frühverrentungen. Rund 75.000 Menschen scheiden pro Jahr aufgrund von psychischen Erkrankungen frühzeitig aus dem Arbeitsleben aus. Arbeitsausfälle infolge von psychischen Erkrankungen verursachten im Jahr 2012 Produktionsausfallkosten in Höhe von 6 Mrd. Euro. Dabei dauern die Krankschreibungen durchschnittlich 35 Tage, also fast ähnlich lange wie bei onkologischen Erkrankungen (40 Tage).



Kann die beschäftigte Person das Pensum der Tätigkeit mitbestimmen? Wie sieht das Arbeitsumfeld aus? Diese und weitere Fragen sollten im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung geklärt werden. Foto: Shutterstock

Psychische Belastungen seit 2013 im Arbeitsschutzgesetz verankert

Ende 2013 reagierte die Politik in Deutschland endlich und nahm die Gefährdungsbeurteilung auch bezüglich psychischer Belastungen in das Arbeitsschutzgesetz auf – ein wichtiger und längst überfälliger Schritt. Denn laut Befragungen von Arbeitgebern im Rahmen der EU-weiten ESENER-Studie (2009) ist die Erfüllung gesetzlicher Auflagen der wichtigste Grund, Betriebsabläufe zu verändern und Maßnahmen für den betrieblichen Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit zu ergreifen. Arbeitgeber müssen nun im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung neben physikalischen Risiken, beispielsweise durch Gefahrenstoffe, auch psychische Überlastungen erfassen.

Allerdings sind die Vorgaben für die Arbeitgeber zur Umsetzung kaum verbindlich geregelt. Die Möglichkeiten der Sanktionierung sind in Deutschland im Vergleich zu europäischen Nachbarländern minimal.

Europäischer Vergleich legt Defizite in Deutschland offen

Einem Bericht des Ausschusses der höheren Arbeitsaufsichtsbeamten (SLIC) der Europäischen Union zufolge umfasst in Deutschland nur jede zweite Gefährdungsbeurteilung auch psychosoziale Aspekte (Stichprobe 617 Inspektionen in 12 Bundesländern im Hotel- und Gaststättengewerbe). Nur bei 49 % der inspizierten Arbeitsplätze lag eine Gefährdungsbeurteilung bezüglich psychosozialer Risiken ganz oder zumindest teilweise vor. Anderen Schätzungen zufolge liegt der Anteil in kleineren Betrieben meist noch darunter. Deutschlands europäische Nachbarn sind hier größtenteils schon weiter und können als Vorbild gelten.



Psychosozialer Stress am Arbeitsplatz, z. B. bei Lehrpersonen an Schulen, kann sich negativ auf die Gesundheit auswirken und etwa Erkrankungen wie Depressionen oder Angststörungen zur Folge haben. Foto: Colourbox

In Deutschland steht einer weiteren konkreten Ausarbeitung des Arbeitsschutzes bezüglich psychischer Erkrankungen bisher die Frage entgegen, ob es für gesundheitsgefährdende Arbeitsüberlastungen einen Kennwert, sozusagen einen psychosozialen Dezibel-Wert, geben kann und muss, an dem sich die Gefährdungsbeurteilung zu orientieren hat, und der vorgibt, wann Sanktionen erfolgen sollen.

Wegen der bestehenden Unklarheiten hat die DGPPN in Kooperation mit der Universitätsklinik für Psychiatrie und Psychotherapie Freiburg in einer Studie entsprechende Regelungen in anderen europäischen Ländern erhoben und nach sinnvollen Handlungsmodellen gesucht. Eine vergleichbare Untersuchung liegt bisher nicht vor.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass das Problem in anderen europäischen Ländern pragmatisch und erfolgreich angegangen wird, während in Deutschland trotz des begonnenen Reformprozesses noch große Defizite bestehen.

Was ist eine Gefährdungsbeurteilung bezüglich psychischer Belastungen?

Bei einer Gefährdungsbeurteilung handelt es sich um eine präventive Maßnahme des Arbeitsschutzes. Der Arbeitgeber wird dazu angehalten, eine Beurteilung über die Gefährdungen zu erstellen, welche mit dem Arbeitsplatz verbunden sind. Die Gefährdungsbeurteilung wird in der Regel für einen Arbeitsplatz erstellt. Dafür werden Merkmale wie Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation oder soziale Beziehungen beurteilt. Zielführende Fragen können sein:

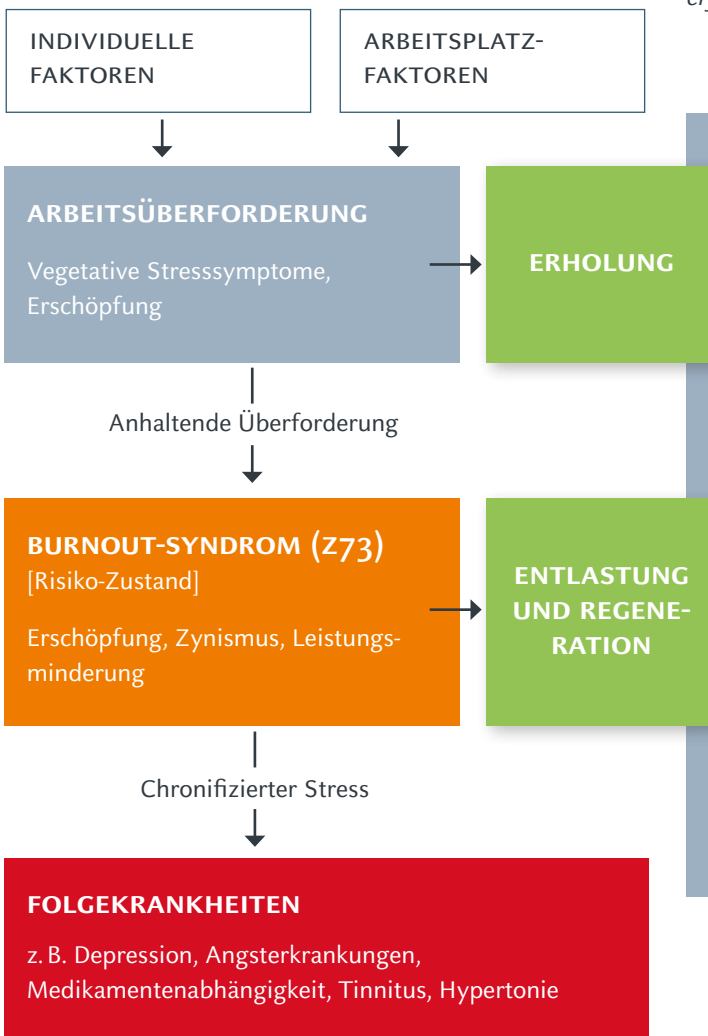
- Kann der Beschäftigte die Reihenfolge oder das Pensum der Tätigkeit mitbestimmen (z. B. Tempo bei Fließbandarbeit)?
- Sind die Kompetenzen und Verantwortlichkeiten klar (z. B. bei Bürotätigkeiten)? Sind notwendige Informationen verfügbar?
- Beinhaltet die Arbeit eine hohe emotionale Inanspruchnahme z. B. Umgang mit schweren Krankheiten oder Tod (z. B. Tätigkeiten in Alten- und Pflegeheimen) oder bedrohliche Situationen (z. B. Polizeieinsätze)?
- Wird in Wechselschichten gearbeitet oder in Nachtdiensten (z. B. Gastronomie)?
- Wird unter hohem Zeitdruck gearbeitet? Lassen sich die Arbeitszeiten gut planen?
- Sind regelmäßige Pausen möglich?

STUDIE

Was wurde in der Studie untersucht?

Wie sind die Bestimmungen zu Gefährdungsbeurteilungen bezüglich psychischer Belastungen in anderen Ländern geregelt? Finden Gefährdungsbeurteilungen statt? Wer ist dafür verantwortlich? Welche Konsequenzen folgen, wenn die Gefährdungsbeurteilung nicht durchgeführt und dokumentiert wird?

Diese und andere Fragen sind Gegenstand der Studie „Gefährdungsbeurteilung durch den Arbeitgeber bezüglich psychischer Belastungen am Arbeitsplatz – Ein innereuropäischer Vergleich“ der DGPPN und der Universitätsklinik für Psychiatrie und Psychotherapie Freiburg. Dabei wird die aktuelle Gesetzeslage in Deutschland exemplarisch mit den Arbeitsschutzgesetzen und Regierungsaktivitäten in Belgien, Dänemark, Frankreich, Italien, Luxemburg, den Niederlanden, Österreich, Rumänien, Schweden, Ungarn und im Vereinigten Königreich untersucht.



Rechtliche Grundlagen

Ausgangspunkt bildet die EU-Rahmenrichtlinie RL 89/391 EWG des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit. Diese sollte zu einem europäischen Mindeststandard im Arbeitsschutz führen und wurde in Deutschland mit dem Arbeitsschutzgesetz umgesetzt, welches auch die Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung enthält.

Auszug EU-Rahmenrichtlinie RL 89/391 EWG

Artikel 5 (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen.

Artikel 6 (1) Im Rahmen seiner Verpflichtungen trifft der Arbeitgeber die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer erforderlichen Maßnahmen, einschließlich der Maßnahmen zur Verhütung berufsbedingter Gefahren, zur Information und zur Unterweisung sowie der Bereitstellung einer geeigneten Organisation und der erforderlichen Mittel.

Wie hängen psychische Gesundheit und Arbeitssituation zusammen?

Psychosozialer Stress am Arbeitsplatz kann das Entstehen eines Burnout-Syndroms und Burnout-Folgestörungen wie Depressionen, Angsterkrankungen, Suchterkrankungen, aber auch Herz-Kreislauf-Erkrankungen begünstigen. Daher gilt es, Arbeitsplätze so zu gestalten, dass psychosoziale Belastungen auf ein tolerables Maß reduziert werden, z. B. in Bezug auf starken Termin- und Leistungsdruck, das gleichzeitige Betreuen verschiedenartiger Arbeiten, ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge oder Arbeitsunterbrechungen (baur 2013).

Für eine wirksame gesundheitliche Prävention sind dabei gruppenspezifische Anforderungs- und Ressourcenprofile heranzuziehen. Als übergreifende protektive Faktoren erweisen sich die Unterstützung und Ansprechbarkeit des Vorgesetzten bei Schwierigkeiten am Arbeitsplatz sowie regelmäßige Erholungs- und Pausenzeiten.

ERGEBNISSE

Deutschland im unteren Mittelfeld

Während Österreich, Belgien, Italien, Schweden und die Niederlande die Gefährdungsbeurteilungen von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz konsequent gestalten, hat Deutschland aufzuholen.

Wer als Arbeitgeber in Deutschland die Gefährdungsbeurteilung bei psychosozialen Risikofaktoren vernachlässigt

HINTERGRUND

Entwicklungen zum Schutz der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz in Deutschland

2004: EU-Sozialpartnervereinbarung zum arbeitsbedingten Stress

In den Folgejahren treffen eine Reihe von EU-Staaten rechtliche und andere Regulierungen, um arbeitsbedingten Stress zu reduzieren. In Deutschland erfolgt keine gesetzliche oder bindende Änderung.

2011: Dachevaluation der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) zeigt: Weniger als 30 % deutscher Betriebe setzen Verfahren zum Umgang mit psychosozialen Belastungen ein.

2012: Gewerkschaften fordern eine „Anti-Stress-Verordnung“; GDA formuliert den Schutz und die Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung als eines von drei zentralen Arbeitsschutzzielen für 2013–2018.

Januar 2013: Das Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) widmet der psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt eine Fachtagung. Eine gemeinsame Erklärung des BMAS, des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) scheidet.

Mai 2013: Anhörung von Sachverständigen im Bundestag; Verordnungsentwurf des Bundesrates zum Schutz vor Gefährdung durch psychische Belastungen bei der Arbeit wird dem Bundestag zugeführt.

September 2013: Gemeinsame Erklärung Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt durch BMAS, BDA, DGB

Oktober 2013: Änderung im Arbeitsschutzgesetz. Pflichten des Arbeitgebers umfassen nun explizit den Schutz der psychischen Gesundheit und die Beurteilung der Gefährdung durch psychische Belastungen.

■ *Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für [...] die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird (Allgemeine Grundsätze, § 4, Absatz 1).*

■ *Eine Gefährdung kann sich ergeben durch [...] psychische Belastungen bei der Arbeit (Beurteilung der Arbeitsbedingungen, § 5, Absatz 3).*

Im März 2014 erklärt die Bundesregierung, dass für eine eigenständige Verordnung mit klarer Regelung der Vorgehensweise aktuell kein Handlungsbedarf bestehe, da die wissenschaftlichen Erkenntnisse nicht ausreichen.

oder gar nicht vornimmt, hat zunächst nicht mit Konsequenzen zu rechnen. Die zuständigen Landesbehörden für Arbeitssicherheit haben in Zukunft auch die Einhaltung der Gesetzesvorgaben für psychische Gesundheitsgefährdungen zu überwachen und den Arbeitgeber auf die Verletzung seiner Pflichten hinzuweisen. Erst wenn nach diesem Hinweis innerhalb einer Frist nicht nachgebessert wird, kann die Pflichtverletzung als Ordnungswidrigkeit geahndet werden. Genauere Regularien bestehen bisher nicht.



In Deutschland liegt die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung in der Verantwortung der Arbeitgeber. Wünschenswert wäre es, dass geschulte Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte dabei eingebunden werden. *Foto: Colourbox*

Wem nützt die Gefährdungsbeurteilung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz?

- Arbeitnehmern, denn der Erhalt der psychischen Gesundheit rückt in den Fokus.
- Arbeitgebern, denn sie können die gesundheitlichen Risiken durch den Arbeitsplatz für ihre Mitarbeiter abschätzen. Sie leisten damit nicht nur einen wertvollen Beitrag, Gefährdungspotenziale früh zu erkennen und Maßnahmen zum Schutz der psychischen Gesundheit von Mitarbeitern und Führungskräften zu ergreifen. Sie helfen auch dabei, lange Fehlzeiten und Frühberentungen aufgrund von psychischen Erkrankungen zu vermeiden.

Übersicht europäischer Vergleich

Andere Länder zeigen, dass es auch anders geht – z. B. Frankreich: Die Missachtung zur Erstellung der Gefährdungsbeurteilung gilt als unentschuldbarer Fehler im Arbeitsverhältnis („faute inexcusable“).

Der Arbeitgeber wird in die Haftung genommen: Kommt es zu einem Arbeitsausfall (z. B. Burnout bedingte Depressionen), haftet er voll für die Folgen, wenn er das Risiko in seiner Gefährdungsbeurteilung hätte erkennen können (und müssen). Zudem kann eine Strafe von bis zu 45.000 Euro oder bis zu drei Jahren Gefängnis verhängt werden, wenn die Arbeitsunfähigkeitszeiten mehr als drei Monate dauern.



BEISPIEL BELGIEN



Jährliche Beurteilung

Die Risikoanalyse soll jährlich durchgeführt werden und an den Arbeitnehmer oder Gewerkschaftsvertreter ausgehändigt werden. Bei psychosozialen Problemfällen besteht eine Pflicht die Gefährdungsbeurteilung zu wiederholen.

Belgien stellt Qualitätsanforderung an Sicherheitsbeauftragten

Der Arbeitgeber muss mit einem qualifizierten Beauftragten für Sicherheit und Vorbeugung zusammenarbeiten (z. B. durch Beauftragung eines externen Anbieters). Bei Beschwerden psychosozialer Natur, wird durch diesen Service in der Regel ein Psychologe bestellt. Dieser hat neben dem Psychologiestudium eine spezifische Weiterbildung von 280 Stunden absolviert.

Überblick über Konsequenzen und Sanktionen bei Vernachlässigung der Gefährdungsbeurteilung

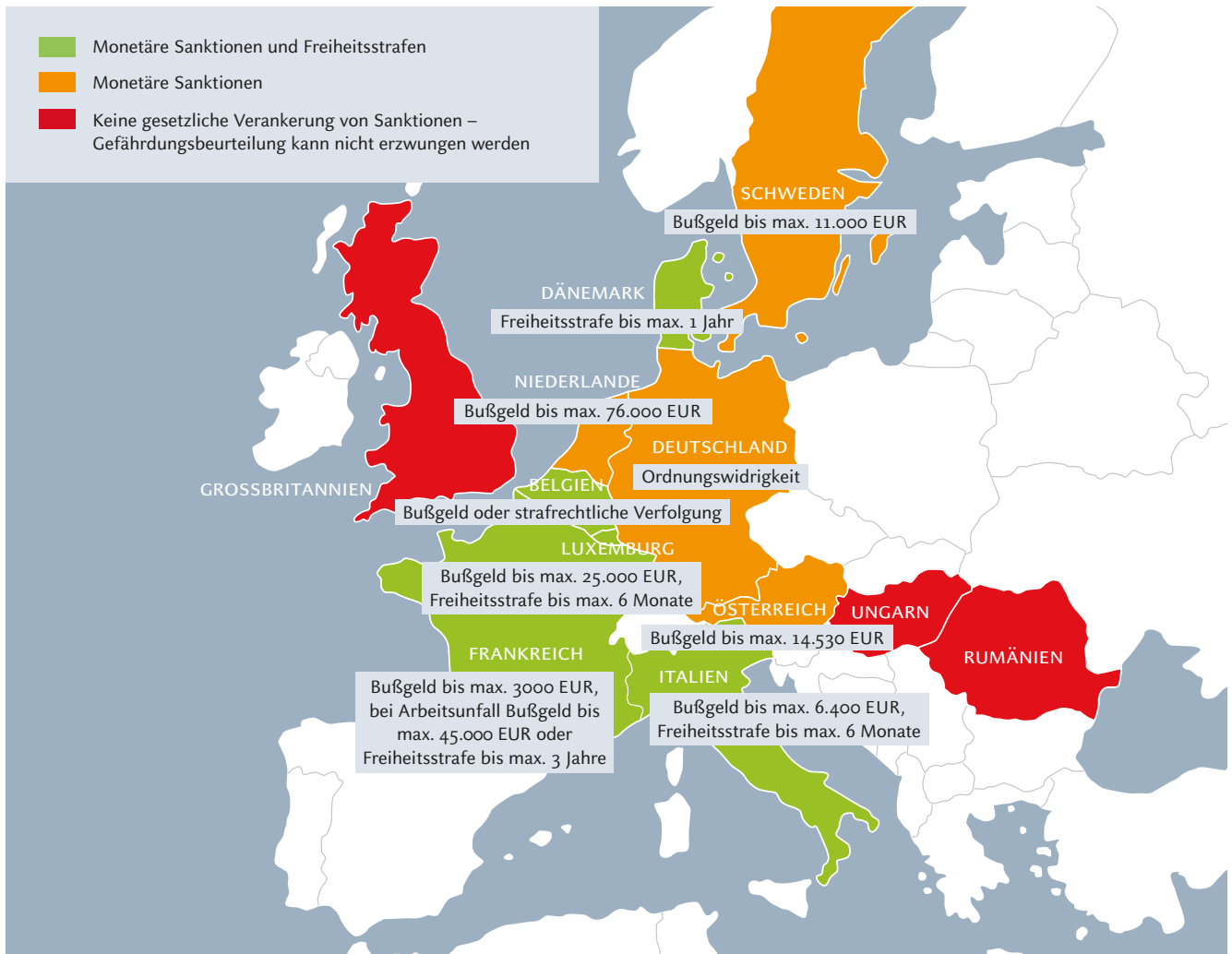


Tabelle: Übersicht europäischer Vergleich

	Wurde die EU-Rahmenrichtlinie 89/391 EWG auf Landesebene umgesetzt?	Gibt es eine Gefährdungsbeurteilung (GB) bezüglich psychischer Belastungen?	Wer muss die Gefährdungsbeurteilung durchführen?	Hat eine Nicht-Durchführung Konsequenzen?	Welche Besonderheiten gibt es?
Belgien	Ja	Ja, psychische Risiken seit 2007 explizit genannt	Arbeitgeber	Bußgeld oder strafrechtliche Verfolgung	Die GB muss jährlich erfolgen und an den Arbeitnehmersausschuss oder den Gewerkschaftsvertreter übermittelt werden. Bei wiederholten psychosozialen Vorfällen ist eine erneute GB vorzunehmen. Der Arbeitgeber muss mit einem qualifizierten Beauftragten zusammenarbeiten.
Dänemark	Ja	Psychische Risiken allgemein mitumfasst	Arbeitgeber ¹	Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr	¹ Bei mangelnder Sachkenntnis soll ein Experte hinzugezogen werden.
Deutschland	Ja	NEU: Ja, psychische Gefährdung seit 2013 explizit genannt	Arbeitgeber	Hinweis auf die Pflicht zur Erstellung, dann Bußgeld	
Frankreich	Ja	Psychische Risiken allgemein mitumfasst	Arbeitgeber	Bußgeld bis max. 3000 EUR ²	Die GB muss mindestens einmal jährlich aktualisiert werden. ² Bei einem Arbeitsunfall ist ein Bußgeld bis max. 45.000 EUR oder eine Freiheitsstrafe von bis zu 3 Jahren möglich.
Italien	Ja, seit 1994 ³	Ja, seit 2010	Arbeitgeber ⁴	Bußgeld bis max. 6.400 EUR oder Freiheitsstrafe von 3–6 Monaten	³ Nach Verurteilung durch den europäischen Gerichtshof. ⁴ Die Delegation an Dritte ist nur dann möglich, wenn der Delegierte bestimmten Mindestanforderungen genügt.
Luxemburg	Ja, seit 2006 ⁵	Keine explizite Pflicht zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung durch Arbeitgeber	Keine explizite Pflicht des Arbeitgebers	Bußgeld bis max. 25.000 EUR bei Säumnis einer allgemeinen GB oder Freiheitsstrafe von bis zu 6 Monaten	⁵ Nach Verurteilung durch den europäischen Gerichtshof aufgrund erheblicher Defizite bei der Umsetzung der Richtlinie.

Tabelle: Übersicht europäischer Vergleich

	Wurde die EU-Rahmenrichtlinie 89/391 EWG auf Landesebene umgesetzt?	Gibt es eine Gefährdungsbeurteilung (GB) bezüglich psychischer Belastungen?	Wer muss die Gefährdungsbeurteilung durchführen?	Hat eine Nicht-Durchführung Konsequenzen?	Welche Besonderheiten gibt es?
Niederlande	Ja, die nationale Gesetzgebung diente als Vorbild für die EU-Richtlinie	Ja, psychische Risiken explizit in Verordnung von 1997 genannt	Arbeitgeber ⁶	Bußgeldbewehrt bis max. 76.000 EUR	Die GB muss angepasst werden, wenn dies „erfahrungsgemäß“ erforderlich ist. ⁶ Die Gefährdungsbeurteilung soll unter Einbindung eines beauftragten Arbeitnehmers erfolgen. Die Durchführung kann an einen Experten delegiert werden.
Österreich	Ja	Ja, explizit psychische Gefährdung seit 2013	Arbeitgeber	Erstmalig bis 7.260 EUR, wiederholt 14.530 EUR	Inspektionen erfolgen aus konkretem Anlass oder routinemäßig.
Schweden	Ja, die nationale Gesetzgebung diente als Vorbild für die EU-Rahmenrichtlinie	Ja, psychische Gefährdung explizit genannt	Arbeitgeber ⁷	Bußgeldbewehrt bis max. 11.000 EUR	⁷ Bei Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten ist ein Sicherheitsombudsmann zu bestellen, ab 50 Beschäftigten ist ein Sicherheitskomitee zu benennen.
Rumänien	Ja, mit dem EU-Beitritt 2007	Psychische Risiken allgemein mitumfasst	Arbeitgeber ⁸	Keine Sanktionen	⁸ Die Arbeitnehmervertreter sind verpflichtet, dem Arbeitgeber helfend zur Seite zu stehen.
Ungarn	Ja, seit Anpassung 2008	Psychische Risiken allgemein mitumfasst	Erstellung kann nicht erzwungen werden	Keine Sanktionen	
Vereinigtes Königreich	Ja, aber nur allgemein gehalten	Psychische Risiken allgemein mitumfasst	Arbeitgeber ⁹	Keine Sanktionen	⁹ Mit fünf oder mehr Angestellten.



BEISPIEL DÄNEMARK



Risikoangepasste Kontrolle

Die Gefährdungsbeurteilung ist verpflichtend und muss unter Berücksichtigung psychischer Belastungen erfolgen. Eine Aktualisierung wird notwendig, wenn sich Arbeitsmethoden oder Prozesse ändern, spätestens jedoch alle drei Jahre. Der Arbeitnehmer kann beim zuständigen Arbeitsgericht Meldung über eine gefährdende Situation machen – was eine Inspektion zur Folge hat. Hochrisikobetriebe werden häufiger inspiziert. Im Betrieb sind Arbeitgeber und geschulte Arbeitnehmervertreter in einem Sicherheitskomitee organisiert und für den Einzelnen bei psychosozialer Gefährdung ansprechbar.

Inspektionsergebnisse auf Website einsehbar

Das Unternehmen bekommt einen grünen Smiley, wenn die Danish Working Environment Authority (WEA) festgestellt hat, dass das Unternehmen nicht gegen Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften verstoßen hat oder wenn ein Konflikt mit der Arbeitsinspektion beseitigt wurde. Der Smiley ist fünf Jahre gültig, danach erfolgt eine erneute Inspektion.

Abbildung: Beispiel Firma LEGO in Billund, Branchengruppe: Büro



Wer ist in Deutschland für die Gefährdungsbeurteilung zuständig?

- Die Durchführung liegt in der Verantwortung der Arbeitgeber
- Wünschenswert ist, dass Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit beratend und unterstützend in den Beurteilungsprozess eingebunden werden.
- Die obersten Arbeitsschutzbehörden der Länder und die Präventionsleitungen der Unfallversicherungsträger überprüfen, ob die Gefährdungsbeurteilungen angemessen und vollständig durchgeführt und dokumentiert wurden.



BEISPIEL FRANKREICH



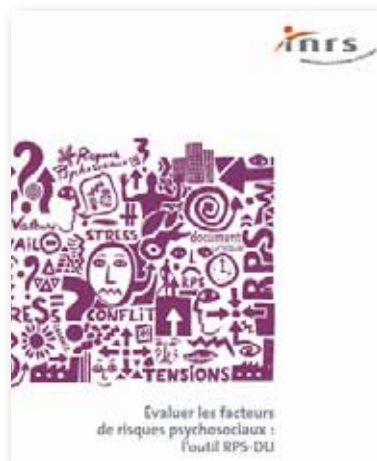
Psychische Belastungen explizit berücksichtigt

Im Code du travail existiert neben den gesetzlichen Grundlagen eine Verordnung mit weiterer Klarstellung zur Gefährdungsbeurteilung. Das Nationale Institut für Forschung und Sicherheit (inrs) stellt den Arbeitgebern ein spezielles Formular für die Gefährdungsbeurteilung zur Verfügung, in dem die psychischen Belastungen explizit berücksichtigt werden.

Haftung für Folgen

In Frankreich wird der Arbeitgeber konsequent in die Verantwortung genommen. Kommt es zu einem Arbeitsausfall, haftet er für die Folgen des Unfalls, wenn er die Gefährdungsbeurteilung nicht vorgenommen hat. Fehlt der Arbeitnehmer länger als drei Monate, kann ein Strafsatz von bis zu 45.000 Euro oder eine Freiheitsstrafe von bis zu drei Jahren verhängt werden. Folgen eines ‚Burnout‘ können in Frankreich als Arbeitsunfall anerkannt werden.

Abbildungen: Formular ED 6140 zur Gefährdungsbeurteilung speziell bei psychischen Belastungen und Beispielimitem mit Ausfüllhilfe.



Extrait de la grille d'évaluation pour la famille de facteurs RPS « Intensité et complexité du travail ».

La question 1 concerne le sous-thème « Contraintes de rythmes de travail ».

Si la réponse choisie est « Souvent », c'est le smiley 😊 qui est surligné ou entouré.

	Jamais Non	Parfois Plutôt non	Souvent Plutôt oui	Toujours Oui	Commentaires (illustrations par des situations de travail, propositions d'actions...)
1. Contraintes de rythmes de travail Les salariés sont-ils soumis à des contraintes de rythmes élevés ? Le rythme de travail peut être imposé par des contraintes internes à l'entreprise (cadence d'une machine, normes de production, dépendance vis-à-vis du travail de collègues en amont ou en aval...) ou externes (demande des clients nécessitant une réponse immédiate...). Ces contraintes de rythmes, lorsqu'elles sont élevées, exigent des salariés une réactivité et une disponibilité quasi-permanente qui sont sources de stress.	☹️	☹️	😊	☹️	

Die vollständige Studie ist auf der DGPPN-Website als Download verfügbar:

www.dgppn.de



DGPPN

Deutsche Gesellschaft
für Psychiatrie und Psychotherapie,
Psychosomatik und Nervenheilkunde

DGPPN-Geschäftsstelle
Reinhardtstraße 27 B | 10117 Berlin
TEL 030.2404 772-0 | FAX 030.2404 772-29
sekretariat@dgppn.de



Die DGPPN fordert, psychosoziale Risikofaktoren in der Arbeitswelt stärker zu berücksichtigen und in die gemeinsame Verantwortung von Politik, Arbeitgebern und Beschäftigten zu rücken.

Foto: Thinkstock – iStock (monkeybusinessimages)

DIE NEUE BROSCHÜRE

Gemeinsam für psychische Gesundheit: Erwartungen der DGPPN an die Gesundheitspolitik

Was ist notwendig, damit Menschen mit psychischen Erkrankungen auch morgen die optimale Behandlung erhalten? Die neue Broschüre der DGPPN setzt sich mit den zentralen gesundheitspolitischen Herausforderungen im Bereich der psychischen Gesundheit auseinander.

PDF-Download unter
www.dgppn.de/publikationen/broschueren.html

Handlungsempfehlungen und Forderungen der DGPPN

Aus humanitären und volkswirtschaftlichen Gründen muss es ein zentrales gesellschaftliches Ziel sein, die Gesundheit und die Arbeitsfähigkeit von Mitarbeitern zu erhalten. Die Forderungen der DGPPN:

- Psychosoziale Risiken in der Arbeitswelt stärker priorisieren
- Umsetzungsdefizite des erweiterten Arbeitsschutzgesetzes beheben, verbindliche Regelungen unter Beteiligung von Fachkräften der Arbeitsmedizin einführen
- Präventive Maßnahmen ausschöpfen: Einbeziehung von psychischen Belastungen und Erkrankungen sowie von Resilienz in das betriebliche Gesundheitsmanagement, insbesondere auch für Führungskräfte
- Klares Prozedere bei drohender Überlastung mit entsprechend kompetenten Ansprechpartnern für die Betroffenen einführen, z. B. einen Betriebsarzt, einen Facharzt oder psychosoziale Beratung
- Überlastete Mitarbeiter oder bereits von einer psychischen Erkrankung betroffene Mitarbeiter zeitnah und kompetent beraten und unterstützen
- Schnittstellen zum Versorgungssystem und seinen Spezifizierungen transparent machen
- Zeitnahe Wiedereingliederung an den Arbeitsplatz in ggf. enger Abstimmung zwischen Behandler und Arbeitsstelle
- Qualität verbessern – zuständige Ansprechpartner im Betrieb sollen Arbeitsmediziner oder Sicherheitsbeauftragte mit Zusatzqualifikation in Bezug auf psychosoziale Stressoren sein

