



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie 2013 – 2018 in NRW

Arbeitsprogramm zum Schutz und zur Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen

Dortmund, 10. April 2013

Michael Koll



Ziele der GDA-Periode ab 2013

- Verbesserung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes
- Verringerung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen und *Erkrankungen im Muskel-Skelett-Bereich*
- **Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen**

Arbeitsweltbezogene Ziele der GKV:

- *Verhütung von Muskel-Skelett-Erkrankungen*
- **Verhütung von psychischen und Verhaltensstörungen**
- Stärkung der gesundheitsfördernden Potenziale der Arbeitswelt mit bedarfsgerechter, nachhaltiger und partizipativer betrieblicher Gesundheitsförderung



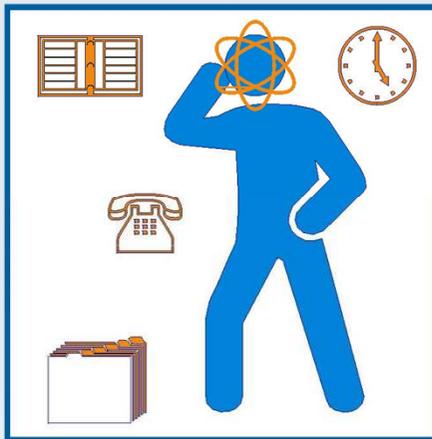
Psychische Belastung ...



ist die Gesamtheit
der erfassbaren Einflüsse,
die von **außen**
auf den Menschen zukommen
und auf ihn psychisch **einwirken**.



Psychische Beanspruchung ...



ist die **individuelle und unmittelbare Auswirkung** psychischer Belastungen auf den Beschäftigten (z. B. auf seine Aufmerksamkeit und Wahrnehmung, Denk- und Gedächtnisleistungen, Gefühle und Empfindungen) **in Abhängigkeit von seinen individuellen Voraussetzungen** und seinem Zustand.



Ursachen für psychische- und Verhaltensstörungen sind multifaktoriell

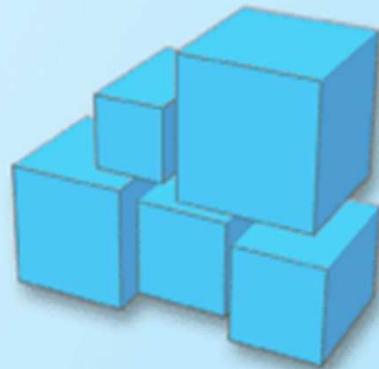
- Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass für das Auftreten psychischer Erkrankungen und Störungen objektive Gegebenheiten und individuelle Dispositionen sowie schwer wiegende Lebensereignisse im Privatleben und Belastungen aus der **Arbeitswelt** eine Rolle spielen.



Überforderung

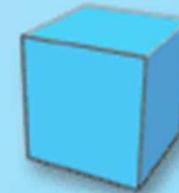
Unterforderung

quantitativ



Geforderte Arbeits-
menge ist
zu groß

Geforderte Arbeitsmenge
ist zu gering



qualitativ



Arbeit
ist zu
schwierig

Arbeit ist zu einfach





	kurzfristige, aktuelle Reaktionen	langfristige, chronische Reaktionen
physiologisch, somatisch	<ul style="list-style-type: none">• erhöhte Herzfrequenz• Blutdrucksteigerung	<ul style="list-style-type: none">• psychosomatische Beschwerden (z. B. Verspannungen)
psychisch (Erleben)	<ul style="list-style-type: none">• Frustration• Ärger, Wut	<ul style="list-style-type: none">• posttraumatische Belastungsstörungen• Depression
verhaltens- mäßig	<ul style="list-style-type: none">• Leistungsschwankung• Fehler (z. B. durch Gedankenblockaden)• Konflikte• Rückzug (Isolierung)	<ul style="list-style-type: none">• vermehrter Konsum von Alkohol und Nikotin• Fehlzeiten• Mobbing• Isolierung



Hauptursachen der Arbeitsunfähigkeit (nach SuGA 2011)

Tab. 10: Produktionsausfallkosten und Ausfall an Bruttowertschöpfung nach Diagnosegruppen 2011

ICD 10	Diagnosegruppe	Arbeitsunfähigkeits- tage		Produktionsausfall- kosten		Ausfall an Brutto- wertschöpfung	
		Mio.	%	Mrd. €	vom Brutto- national- einkommen in %	Mrd. €	vom Brutto- national- einkommen in %
V	Psychische und Verhaltensstörungen	59,2	12,9	5,9	0,2	10,3	0,4
IX	Krankheiten des Kreislaufsystems	26,9	5,8	2,7	0,1	4,7	0,2
X	Krankheiten des Atmungssystems	65,1	14,1	6,5	0,3	11,3	0,4
XI	Krankheiten des Verdauungssystems	25,5	5,5	2,5	0,1	4,4	0,2
XIII	Krankheiten des Muskel- Skelett-Systems und des Bindegewebes	99,7	21,6	10,0	0,4	17,3	0,7
XIX	Verletzungen, Vergiftungen	52,9	11,5	5,3	0,2	9,2	0,4
alle anderen	Übrige Krankheiten	131,3	28,5	13,1	0,5	22,8	0,9
I - XXI	Alle Diagnosegruppen	460,6	100,0	46,0	1,8	80,0	3,1



Zahlen (1)

- Starke Zunahme von Erkrankungen mit erheblicher Arbeitsunfähigkeit und starke Zunahme der Frühverrentungen wegen Erwerbsunfähigkeit aufgrund dieser Erkrankungen
- 59,2 Mio. Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund psychischer Störungen, das entspricht einer Zunahme von mehr als 80 % seit 1997
- die Behandlungskosten psychischer Erkrankungen werden auf 26,7 Mrd. € jährlich geschätzt



Zahlen (2)

- Verlust von Bruttowertschöpfung aufgrund psychischer Erkrankungen 10,3 Mrd. €
- Berentung wegen Erwerbsminderung 2011: 41 % der insgesamt zuerkannten Berentungen gehen auf psychische Störungen zurück (ohne Sucht und Psychosen), insgesamt 73.273 Fälle
- das Durchschnittsalter bei Berentung auf Grund psychischer Störungen beträgt 48 Jahre



Gefährdungsfaktoren aus der Arbeitswelt (1)

- zunehmende geistige Arbeit und steigende Anforderungen an Qualifikation und Weiterbildung
- fortlaufende Beschleunigung von Fertigungs-, Dienstleistungs- und Kommunikationsprozessen
- verstärkter Einsatz neuer Technologien, die permanente Erreichbarkeit ermöglichen, zunehmende Arbeitsunterbrechungen und „Entgrenzung“ der Arbeit
- erhöhte Eigenverantwortung der Beschäftigten bei steigender Komplexität der Arbeitsanforderungen



Gefährdungsfaktoren aus der Arbeitswelt (2)

- diskontinuierliche Beschäftigungsverhältnisse, steigende Mobilitätsanforderungen und wachsende berufliche Unsicherheit, etwa im Kontext von Restrukturierungsprozessen
- zunehmender Arbeitsumfang bei gleichbleibendem oder sinkendem Personalbestand



Stressreport BAuA 2013 (1)

- Anforderungen und Ressourcen seit 2005/2006 auf einem gleichbleibend hohem Niveau
- Multitasking berichten 58 % der Befragten (für 17 % belastend)
- starker Termin- und Leistungsdruck 52 % der Befragten (für 34 % belastend)
- ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge 50 % der Befragten (für 9 % belastend)
- Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit 40 % der Befragten (für 26 % belastend)



Stressreport BAuA 2013 (2)

Ressourcen bei der Arbeit:

- gute Zusammenarbeit (80 %)
- Hilfe und Unterstützung durch Kollegen (80 %)
- sich bei der Arbeit als Teil der Gemeinschaft fühlen (80%)
- Möglichkeit, die eigene Arbeit zu planen und zu gestalten (67 %)
- Unterstützung durch Vorgesetzte (59 %)



Stressreport BAuA 2013 (3)

Stressfaktoren und Ressourcen wirken zusammen:

- Naturwissenschaftler und Ingenieure - hoher Termin- und Leistungsdruck und hoher Handlungsspielraum = relativ geringe gesundheitliche Beschwerden
- einfache Fertigungsberufe (Bergleute, Mineralgewinner) - Spitzenreiter bei Stressfaktoren und geringer Handlungsspielraum = relativ hohes Maß an muskuloskeletalen und psychovegetativen Beschwerden



Was tun die Arbeitsschutzakteure bisher? (1)

Gefährdungsfaktor „Psychische Belastung“ wird bisher in der betrieblichen Arbeitsschutzpraxis unzureichend beachtet (nur 20 % der Betriebe berücksichtigen psychische Belastungen in ihrer Gefährdungsbeurteilung)

Gründe:

- mangelnde Akzeptanz arbeitsbedingter psychischer Belastungen im Betrieb
- geringer Verpflichtungsdruck und fehlende Handlungsoptionen für Arbeitgeber
- hohe Komplexität des Themas (Verbindung von Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebungs-faktoren und sozialen Beziehungen) wird als schwierig handhabbar erlebt



Was tun die Arbeitsschutzakteure bisher? (2)

Psychische Belastungen werden von den Aufsichtsdiensten bisher unzureichend erkannt und dementsprechend wenig Maßnahmen zur Minimierung eingefordert

Gründe:

- „psychische Belastungen“ spielen gegenüber anderen „traditionellen“ Themen (Gefahrstoffe, Arbeitsmittel, Arbeitsstätten, sozialer Arbeitsschutz) eine zu geringe Rolle
- überwiegend ingenieurwissenschaftlich-technische Ausbildung der Aufsichtsbeamten
- Anzeichen für psychische Belastungen im Betrieb sind für die Aufsichtsdienste im Rahmen „regulärer“ Besichtigungen nur schwer erkennbar und zugänglich



Arbeitsprogramm „PSYCHE“

Ziel: flächendeckende Umsetzung von Maßnahmen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit und zur Vermeidung von Gesundheitsrisiken durch psychische Belastungen

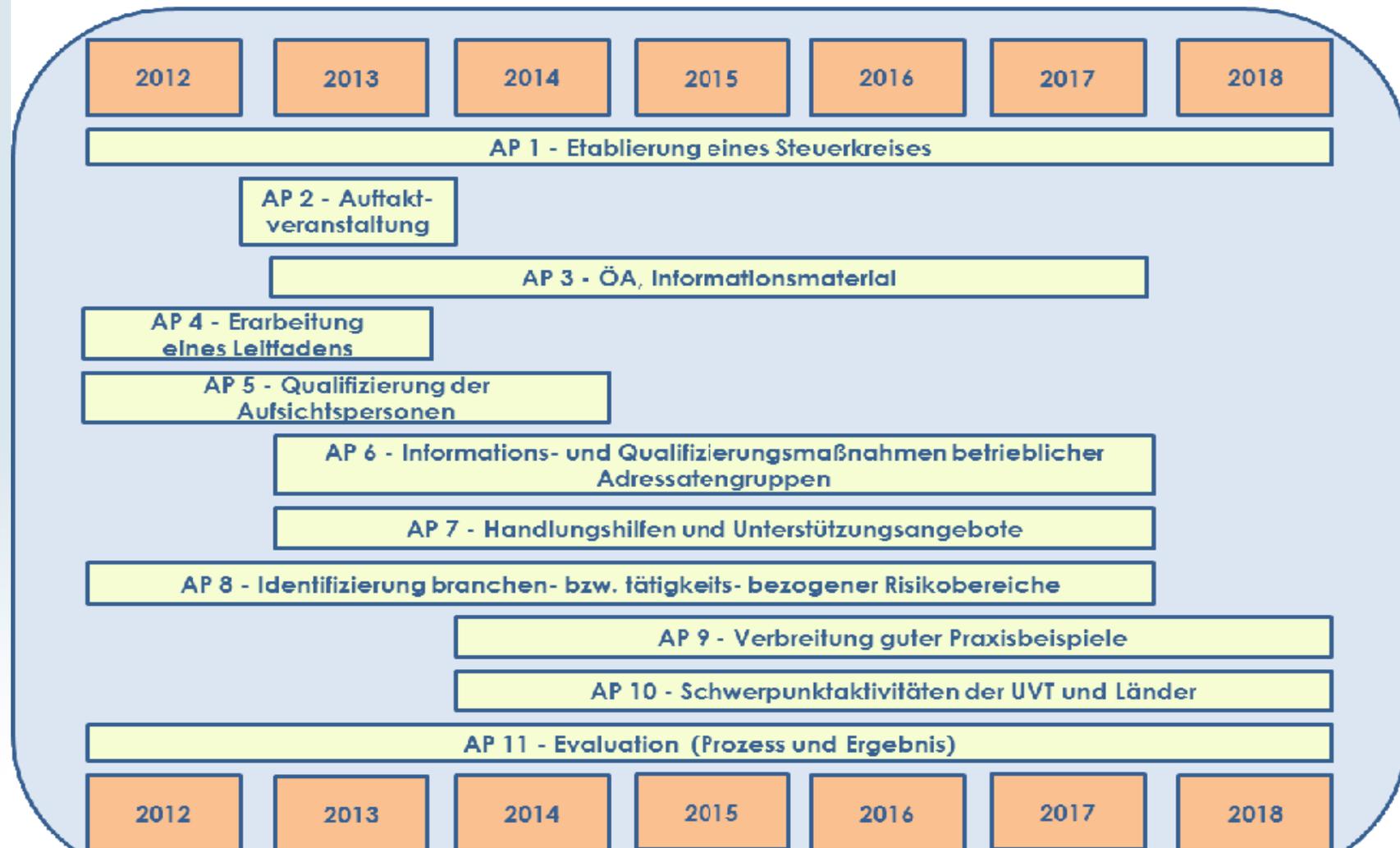
Teilziele:

- Information und Qualifizierung der betrieblichen und überbetrieblichen Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz,
- Erarbeitung geeigneter Vorgehensweisen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen (insbes. Gefährdungsbeurteilung),
- Verbreitung guter Praxisbeispiele,
- Umsetzung betrieblicher Gestaltungslösungen.



Zeitschiene

GDA-Arbeitsprogramm „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen“





Arbeitspakete im Überblick (1)

- AP 3: Information, Sensibilisierung, Motivation von Arbeitgebern und Beschäftigten (*Sozialpartner*); Öffentlichkeitsarbeit (*GDA-Träger*)
- AP 4: Erarbeitung eines Qualifizierungsleitfadens für die Arbeitsschutzbehörden der Länder und Aufsichtspersonen der UVT (*Länder, UVT, IAG*)
- AP 5: Qualifizierung der Aufsichtsbeamtinnen und -beamten der Länder und der Aufsichtspersonen der UVT (*Länder, UVT, IAG*)
- AP 6: Entwicklung und Durchführung von Informations- und Qualifizierungsmaßnahmen für betriebliche Adressatengruppen (*DGUV, Länder, Sozialpartner, Kooperationspartner, insbesondere VDSI und VDBW*)



Arbeitspakete im Überblick (2)

- AP 7: Verbreitung und Entwicklung praxisgerechter Handlungshilfen und Unterstützungsangebote für Betriebe und Beschäftigte zur menschengerechten Arbeitsgestaltung, zur Durchführung ganzheitlicher Gefährdungsbeurteilung und zur individuellen Ressourcenstärkung (*BAuA, Länder, UVT, Sozialpartner, Kooperationspartner, insbesondere INQA, BKK BV*)
- AP 8: Identifizierung von Risikobereichen für psychische Belastungen (*BKK BV, GKV SV, iga, Sozialpartner*)
- AP 9: Identifizierung und Verbreitung guter Praxisbeispiele und Handlungsansätze, z. B. aus INQA, und modellhafte Erprobung (*BAuA, INQA, BKK BV, UVT, Länder*)
- AP 10: Schwerpunktaktivitäten der Länder und UVT *Länder, UVT, DGUV*)
- AP 11: Evaluation (*IAG, BAuA, Sozialpartner, GDA-Träger*)



AP 4/5 Qualifizierung der Aufsichtspersonen der Länder und UVT (1)

- Erarbeitung eines *Leitfadens* als Grundlage für die Qualifizierung der Aufsichtspersonen der Länder und UVT
- Durchführung der Qualifizierung (zweistufiges Konzept):
- Bis spätestens Ende 2017 sollen *alle Aufsichtspersonen* über ein anwendbares *Grundwissen zu psychischen Belastungen* verfügen
- Bis Ende 2014 sollen die Aufsichtspersonen geschult sein, die *an den Schwerpunktaktivitäten der Länder und UVT im Kernprozess beteiligt* sein werden



AP 4/5 Qualifizierung Aufsichtspersonen (2)

- Der Kernprozess wird mit ca. 10% Aufsichtspersonen der jeweiligen Dienststellen durchgeführt.
- Dieser Personenkreis wird besonders qualifiziert. Der Qualifizierungsumfang beträgt zwei bis drei Tage. Weiterhin sind programmbegleitend Erfahrungsaustausche (1 Tag/Jahr) vorgesehen.
- Diese Qualifizierungsmaßnahmen werden nach Möglichkeit übergreifend durchgeführt, um einen ähnlichen Informationsstand sowie einen Austausch zwischen den Aufsichtspersonen sicherzustellen.
- Diese Qualifizierung erfolgt zusätzlich zu sonstigen Schulungsveranstaltungen



AP 10 Schwerpunktaktivitäten der Länder und UVT im Kernprozess (1)

- **Querschnittsthema:**
Einbeziehung der psychischen Belastungen in die betriebliche Gefährdungsbeurteilung
- **Schwerpunktthema 1:**
Gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitszeit, (d. h. Lage und Dauer von Arbeitszeit, betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit, Flexibilisierung von Arbeitszeit etc.)
- **Schwerpunktthema 2:**
Prävention an Arbeitsplätzen mit dem Risiko traumatische Ereignisse und Gewalt am Arbeitsplatz sowie schwieriges Klientel



Schwerpunktaktivitäten im Kernprozess (2)

- Angestrebt werden etwa 12.000 Betriebsbesuche in den Jahren 2015 und 2016. Dabei wird eine Besichtigungsdauer von etwa einem Tag zugrunde gelegt. Der Zeitaufwand für den Kernprozess beträgt damit etwa 60 Personenjahre pro Jahr (**vorläufiger Diskussionsstand – endgültige Festlegung hängt u.a. von der Entscheidung der NAK zur zeitlichen Struktur der Programme und der inhaltlichen Ausgestaltung der Kernprozesse ab**).
- Beide Schwerpunktthemen sollen bei den Betriebsbesuchen abgestimmt und gleichgewichtig berücksichtigt werden.



AP 7: Teilprojekt: BAuA-Handbuch „Gefährdungsbeurteilung bei psychischer Belastung“

- ➔ **Beschreibung ausgewählter Analyseinstrumente und Verfahren, die sich praktisch bewährt haben**
- ➔ **Ermittlung betrieblicher Erfahrungen und Beschreibung von Praxisbeispielen**
- ➔ **Ausarbeitung von Empfehlungen für erfolgversprechende Vorgehensweisen**
- ➔ **Ableitung von weiterem Forschungs- und Entwicklungsbedarf zur Thematik**
- ➔ **Serviceteil mit Ansprechpartnern, Beratungsangeboten und weiteren Handlungshilfen**



Erfolg nur durch Kooperation mit den Sozialpartnern und den GDA-Kooperationspartnern

- Information von Unternehmen und Beschäftigten durch Arbeitgeber und Gewerkschaften
- Schnittstelle Verhältnis- und Verhaltensprävention optimieren durch Kooperation Arbeitsschutz mit KK und Reha-Trägern
- Handlungsansätze, Gestaltungs- und Prozesslösungen durch Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte, Personalverantwortliche, Wissenschaft und Institutionen des Arbeitsschutzes und der Betrieblichen Gesundheitsförderung



Wo stehen wir?

- Leitlinie „Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ von der NAK 2/12 verabschiedet
- AP 1: Arbeitsprogrammgruppe hat sich konstituiert und 11 Arbeitspakete zur Umsetzung des GDA-Ziels konzipiert
- AP 2: Eröffnungsveranstaltung am 29.01.2013 „Psychische Gesundheit“ mit BM'in, Ländern, UVT, Sozialpartner, Kooperationspartner; dort insbesondere „BAuA-Stressreport“ mit neuen Erkenntnissen zu Auftreten und Verteilung psychischer Belastungen vorgestellt
- AP 3: Vielfältige Maßnahmen der Sozialpartner zur Information und Sensibilisierung von Betrieben und Beschäftigten sind vorgelegt, in der Umsetzungsplanung oder bereits in der Umsetzung
- „Feintuning“ der Arbeitspakete und Begleitung der Durchführung der Arbeitspakete durch die Arbeitsprogrammgruppe geht sukzessive weiter



Arbeitsprogrammgruppenleitung/Stellvertretung

LEITUNG:	
Andreas Horst Leiter des Referats IIIb 2, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Wilhelmstraße 49, 10117 Berlin	Tel.: 030 18527 6810 E-Mail: andreas.horst@bmas.bund.de
STELLVERTRETUNG:	
Bettina Splittgerber Hessisches Sozialministerium Dostojewskistr. 4	Tel.: 0611 817 2289 E-Mail: bettina.splittgerber@HSM.hessen.de
Dr. Torsten Kunz Unfallkasse Hessen Leonardo-da-Vinci-Allee 20 60486 Frankfurt am Main	Tel.: 069 29972 200 E-Mail: t.kunz@ukh.de



Rechtsetzung (1)

Arbeitsschutzgesetz: klarstellende Ergänzungen durch BUK-NOG in

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

§ 5 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) ...
- (3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

...

6. psychische Belastungen bei der Arbeit



Rechtsetzung (2)

Anti-Stress-Verordnung:

- **Entwürfe der IG-Metall und der Länder**
- **BMAS: Prüfung:**
 - - *ausreichender Erkenntnisstand zu Ursache-Wirkungsbeziehungen und zur präventiven Beeinflussbarkeit*
 - - *klare und konkrete Maßnahmvorgaben*
 - - *Verhältnismäßigkeit*

Regelebene



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

