



DGUV

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
Spitzenverband

Rechtliche Regelungen im Bereich psychische Belastungen und Gesundheit im Beruf

Bad Münstereifel 12./13.06.2014
Dr. Torsten Kunz

Dr. Torsten Kunz

**Leiter Prävention
Unfallkasse Hessen
in Frankfurt am Main**

**stellv. Programmleiter
von GDA Psyche**

- **GDA (Gemeinsame deutsche Arbeitsschutzstrategie)**
- **GDA-Leitlinie „Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“**
- **Bundesunfallkassen-Neuordnungsgesetzes (BUK-NOG)**
- **Gemeinsame Erklärung „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ (2013)**
- **DIN EN ISO 10075**
- **DGUV Vorschrift 2**

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA)

Gesetzlicher Hintergrund: § 20 SGV VII und §§ 20 a und b ArbSchG

Träger:

BMAS, Länder, Unfallversicherungsträger sowie beratend die Sozialpartner (und Krankenkassen)

Ziele:

- Entwicklung gemeinsamer Arbeitsschutzziele
- Festlegung vorrangiger Handlungsfelder
- **Planung und Durchführung gemeinsamer Arbeitsprogramme**
- Evaluierung von Zielen, Handlungsfeldern und Programmen
- Herstellung eines verständlichen, überschaubaren und abgestimmten Vorschriften- und Regelwerks

GDA Psyche

(„Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen“)

besteht aus 11 Arbeitspaketen

Steuerkreis GDA „Psyche“

- **BMAS (Leitung),**
- **BAUA,**
- **Länder,**
- **UV-Träger,**
- **Gewerkschaften,**
- **Arbeitgeber und**
- **Krankenversicherung.**

Drei Arbeitspakete beschäftigen sich mit der Information zum Thema und mit der Motivation der Verantwortlichen

AP 2: **Auftaktveranstaltung am 29.01.2013 und die Veranstaltung „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ am 19.3.2014 in Berlin.**

AP 3a:
Information, Sensibilisierung und Motivation von Arbeitgebern und Beschäftigten, Ansprache mit Hilfe adressatenspezifischen Materials durch alle Beteiligte.

AP 3b: Öffentlichkeitsarbeit

- **Aufbau Internetseite** (auch als Serviceangebot für die Betriebe),
- **Artikel** in Fach- und Publikumspresse,
- Teilnahme (**Stand**) an großen Messen und Kongressen,
- **interne Öffentlichkeitsarbeit** (Kommunikation zu Aufsichtspersonen etc.).

Drei Arbeitspakete beschäftigen sich mit der Qualifizierung zum Thema psychische Belastungen am Arbeitsplatz

AP 4:

Erarbeitung eines **Leitfadens** für die Arbeitsschutzbehörden der Länder und die Aufsichtsdienste der UVT als **Grundlage der Qualifizierung** der Aufsichtspersonen.

Leitfaden liegt inzwischen vor.

Grundlage ist „Ermöglichungsdidaktik“ – analog zur neuen AP-Ausbildung.

AP 5

Qualifizierung aller 6000 Aufsichtspersonen der Länder und UVT (Entwicklung von Schulungskonzepten und Materialien; Planung, Durchführung und Evaluation der Schulungen).

- **Grundausbildung** (1/2 Woche) aller AP bis 2018, UVT und Länder getrennt,
- **Aufbaukurs** zur praktischen Umsetzung im Betrieb (1/2 Woche) – UVT und Länder teilweise gemeinsam,
- Für **Umsetzer der Kernprozesse** (Erfassung vor Ort) Qualifizierung (Tageskurs).

Was soll erworben werden (Outcomes)?

- Wissen zum aktuellen **Sachstand der fachlichen und fachpolitischen Diskussion** zum Thema (Informationsquellen, Positionspapiere, Kooperationspartner etc),
- Wissen zu **Aufgaben, Rolle und Grenzen der AP** im Bezug zum Thema (gleichwertige Aufgabe, Lotsenfunktion, Zusammenarbeit mit Spezialisten im Haus),
- Basiskompetenz über **zentrale Begriffe und Wirkzusammenhänge** (Belastungen, Beanspruchungen, Wechselwirkungen mit anderen Einwirkungen, Indikatoren und Einstiegsfragen für Betriebsbesichtigungen).

Was soll erworben werden (Outcomes)?

- **Basiskonntnisse zum methodischen Vorgehen bei einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (methodisches Vorgehen im Prozess, Instrumente),**
- **Kompetenz, die Angemessenheit von Inhalt und Prozess der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung zu erkennen),**
- **Kenntnisse der Verhaltens- und Verhältnisprävention in Bezug auf psychische Gefährdungen,**
- **Kenntnisse von ausgewählten Themenfeldern mit besonderer Bedeutung,**

Was soll erworben werden (Outcomes)?

- Kenntnisse **psychologischer Erstbetreuungskonzepte** (Traumaprävention, Konflikte/Übergriffe, Mobbing, Burnout),
- Wissen über den rechtlichen und fachlichen Rahmen des **Zusammenspiels von „Sicherheit und Gesundheit“ und BGM**,
- Kompetenz, im Rahmen der **Lotsenfunktion** mit den betrieblichen Vertretern über Schwierigkeiten und Lösungsansätze im Bezug auf psychische Belastungen zu diskutieren.

Qualifizierung konkret:

- **Konzept mit den Outcomes ist entscheidend,**
- **Träger schulen so, dass Outcomes erreicht werden,**
- **Dozentenleitfaden erläutert Inhalte und didaktischen Ablauf,**
- **„Train-the-trainer-Schulungen“ durch IAG,**
- **IAG bietet eigene Schulungen an.**

AP 5:

Regelmäßiger **Erfahrungsaustausch** des „Seconds level support“ – erstmalig 2013.

Problem hier: Voraussetzungen und Aufgaben sind extrem heterogen.

Sechstes Arbeitspaket (ab 2013)

Entwicklung und Durchführung von **Informations- und Qualifizierungsmaßnahmen betrieblicher Adressatengruppen** (Führungskräfte, SiFas und Betriebsärzte, betriebliche Interessenvertretung) durch die GDA-Träger, Sozialpartner und Kooperationspartner.

Federführung: UVT

Qualifizierungen der betrieblichen Akteure konkret:

- **Beteiligung von GDA Psyche am Workshop Psychologie der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit am 16.-18.06.2014 und an anderen Veranstaltungen.**
- **Beteiligung an Qualifizierung der SiFas: Konzept für 2-tägige Schulung wird im Rahmen von psyGA erarbeitet.**
- **Entwicklung von Muster-Präsentationen.**

Siebttes Arbeitspaket (ab 2013)

Verbreitung und Entwicklung praxisgerechter **Handlungshilfen und Unterstützungsangebote** für Betriebe und Beschäftigte zur menschengerechten Arbeitsgestaltung, zur Durchführung ganzheitlicher Gefährdungsbeurteilung und zur individuellen Ressourcenstärkung.

Insbesondere: Veröffentlichung erprobter und praxisgerechter **Messinstrumente**.

Federführung: BAUA

Siebtes Arbeitspaket (ab 2013)

Erstellung von Handlungshilfen konkret

- **Gründung von Arbeitskreis aus Ländern, UVT, Vertreter Sozialpartner und BAuA,**
- **Erarbeitung grundlegender Inhalte von Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung,**
- **Ziel ist „Korridor“, innerhalb dessen Gefährdungsbeurteilungen angemessen sind,**
- **Formulierung von Voraussetzungen zur Umsetzung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.**

AP 8:

Identifizierung branchen- bzw. tätigkeitsbezogener **Risikobereichen** für psychische Belastungen.

Dabei evtl. Fokussierung auf bestimmte Belastungsfaktoren.
- **IGA-Projekt**

AP 9

Identifizierung und Verbreitung guter **Praxisbeispiele und Handlungsansätze** (Schwerpunkt bei Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf psychische Belastungen und auf Gestaltungskonzepte).

AP 10

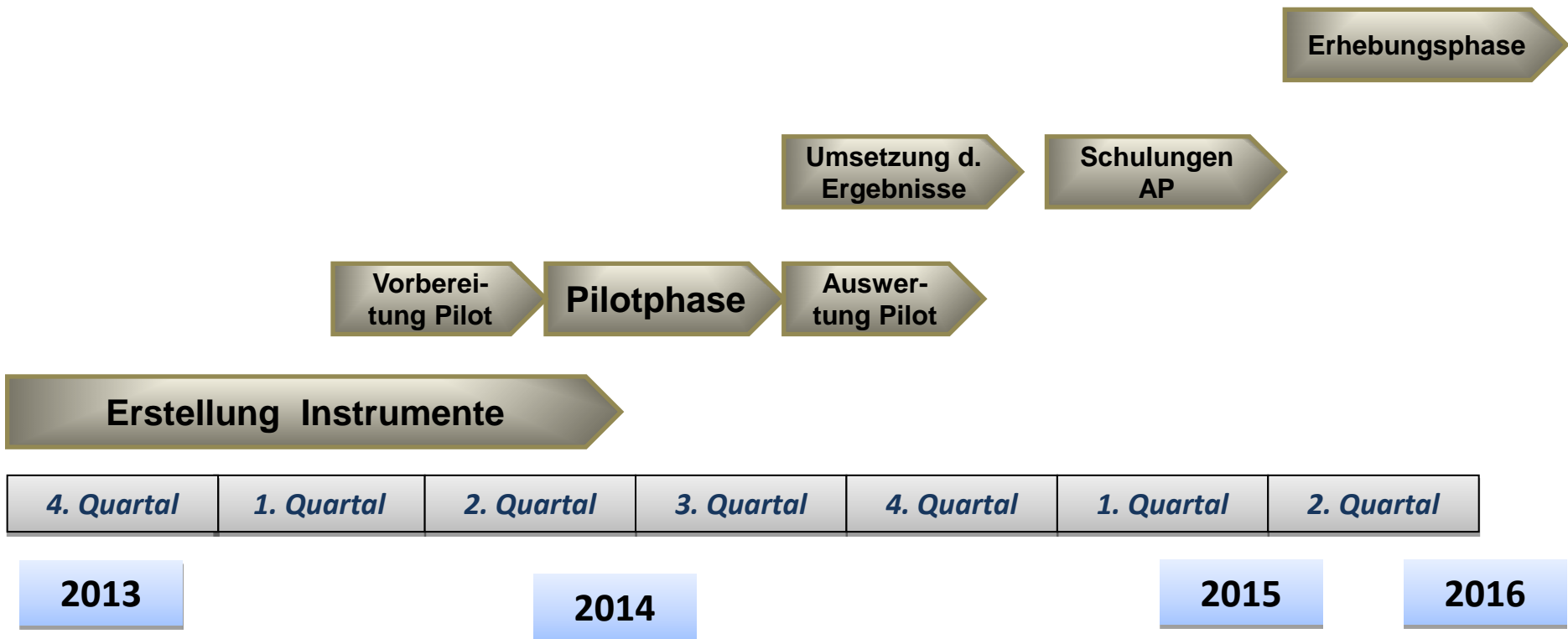
- **Schwerpunktaktivitäten** der UVT und Länder in Branchen mit besonderen Risiken für die psychische Gesundheit im Rahmen der Aufsichtstätigkeit.
- Querschnittthema: **Gefährdungsbeurteilung.**
- Schwerpunktthema 1: Gesundheitsförderliche Gestaltung der **Arbeitszeit.**
- Schwerpunktthema 2: Prävention von **post-traumatischen Belastungsstörungen.**

Federführung: Länder in Abstimmung mit UVT

„Kernprozesse“ konkret:

- „Kernprozesse“ (Überwachung und Beratung) ab 2015.
- 12.000 Betriebe, davon 1/3 UVT, 2/3 Länder; 10-15% Zweitrevisionen.
- Betriebsgröße primär 10 – 300 MA,
- Alle Branchen, dort möglichst belastete Betriebe.
- Je Betrieb 2,5 Tage einschließlich Vor- und Nachbereitung (1 Tag im Betrieb).
- Neben Fachdatenbogen soll auch Kopfdatenbogen ausgefüllt werden.
- Befragende AP werden vorher im Umgang mit dem FB geschult.

Ablaufschema des GDA-Programms ‚Psyche‘ im Zeitraum 2014 bis Mitte 2015



AP 11 Evaluation

Sowohl

Prozessevaluation

(„ist das GDA-Programm gut gelaufen?“)

als auch

Ergebnisevaluation

(„was kam raus?“).

GDA-Leitlinie „Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“

- richtet sich an **UVT und Länder**,
- Thema „psychische Belastungen“ ist **gleichwertiges Thema** im Routinehandeln der Aufsichtsdienste,
- AP als **Generalisten und „Lotsen“**, begleiten aber keine Veränderungsprozesse im Betrieb,
- durch AP **keine** systematische Erfassung der Belastungen und keine vertiefte Beratung bei individuellen und personenbezogenen Fragestellungen,

GDA-Leitlinie „Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“

- AP müssen **qualifiziert** werden (fachlich, Gesprächsführung, methodisch),
- personeller Mehraufwand muss bei Personalplanung **berücksichtigt** werden,
- „**Zwei-Ebenen-Modell**“ der Beratung: Neben AP besonders qualifiziertes Aufsichtspersonal oder Fachexperten („Second level support“),
- Themenfelder der **Gefährdungsbeurteilung**,
- **Ziel: Gefährdungsbeurteilung auch zu psychischen Belastungen**, dazu weitere Ausführungen.

Bundesunfallkassen- Neuordnungsgesetzes (BUK-NOG)

konkretisiert in Artikel 8 den gesetzlichen Auftrag des Arbeitsschutzgesetzes zum Schutz der Beschäftigten am Arbeitsplatz bezüglich der arbeitsbedingten psychischen Belastungen und Gefährdungen.

Pflicht zur Berücksichtigung der psychischen Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung.

Gemeinsame Erklärung „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ (2013)

Autoren: BMAS, BDA und DGB.

Ziel: „Rahmenbedingungen der Arbeitswelt so zu gestalten und eigenverantwortliches und gesundheitsbewusstes Handeln zu fördern, dass die Menschen gesund, motiviert und qualifiziert bis zum Rentenalter arbeiten können“.

Auch Optimierung psychischer Belastungen ist **Arbeitgeberaufgabe.**

Unterstützung durch GUV – Ausstattung der Träger.

Noch strittig:

Anti-Stress-Verordnung (IG Metall)

DIN EN ISO 10075 „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung“

3 Teile:

- Grundbegriffe**
- Gestaltungsgrundsätze**
- Methodische Überlegungen**

DGUV Vorschrift 2:

Wer berät (in Zukunft) zu psychischen Belastungen und Beanspruchungen?



DGUV

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
Spitzenverband

Vielen Dank

für Ihre Aufmerksamkeit!

Bad Münstereifel 12./13.06.2014
Dr. Torsten Kunz