

## Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 ArbSchG **Gefährdungsbeurteilung „psychische Belastungen“ an der Charité**

**Einführung:** Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind, um die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden wird und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird.

Die **Änderung des Arbeitsschutzgesetzes 2013** unterstreicht, dass explizit alle möglichen Gefährdungen, die am Arbeitsplatz auftreten können (auch die psychischen) in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen sind. Auch ein Zusammenwirken verschiedener Gefährdungsgruppen oder eine unzureichende Qualifikation, Unterweisung der Beschäftigten oder fehlende Unterstützung durch Führungskräfte kann Gefährdungen verstärken.

Die aktuelle Entwicklung der Krankheitszahlen und Frühberentungszahlen durch psychische Erkrankungen weist auf die Dringlichkeit der **Förderung der psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt** hin ([www.psyga.info](http://www.psyga.info)). Gleichzeitig bietet die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung die Chance, durch die Förderung der Gesundheit der Beschäftigten Arbeits- und Leistungsfähigkeit zu erhalten und so die Voraussetzung für eine stabile gesunde Organisation zu schaffen.

An der Charité steht zur Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung, welche für alle Berufsgruppen erstellt werden muss, das Formular der Stabstelle Arbeitssicherheit zur Verfügung <https://arbeitssicherheit.charite.de/service/formulare/#c106601>. Bei der Erstellung werden die Führungskräfte durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Betriebsärzte unterstützt.

Seit 11.12.2015 gibt es für die Erhebung der **„Psychischen Belastungen“** an der Charité ein zwischen Charitéleitung und Personalräten im ASA (Arbeitsschutzausschuss) geeintes Verfahren:

Im 1. Schritt wird ein **Fragebogen der Unfallkasse Berlin** genutzt, dieser ist in das Formular der Gefährdungsbeurteilung der Arbeitssicherheit unter dem Punkt 9 (psych. Belastungen) eingefügt und ist zusätzlich als separater Bogen mit Anschreiben auf der Intranetseite des GPR verfügbar: [https://intranet.charite.de/fileadmin/user\\_upload/microsites/gewahlte\\_vertretungen/gpr/Arbeitsschutz/Punkt\\_9\\_Psychische\\_Belastungen\\_GefBeurt\\_f%C3%BCr\\_Mitarbeiter\\_mit\\_Anschreiben.doc](https://intranet.charite.de/fileadmin/user_upload/microsites/gewahlte_vertretungen/gpr/Arbeitsschutz/Punkt_9_Psychische_Belastungen_GefBeurt_f%C3%BCr_Mitarbeiter_mit_Anschreiben.doc).

Der Fragebogen wird nach Anschreiben durch die Führungskraft oder einer bereichsinternen Erläuterungsveranstaltung von möglichst vielen Mitarbeitern eines Bereichs unter Angabe des Bereichs sowie der Berufsgruppe ausgefüllt und an Personen mit Schweigepflicht (Betriebsärzte oder Personalräte) zurückgesandt. Die Auswertung erfolgt anonymisiert mit Rückmeldung an die Führungskraft und die Mitarbeiter und ergibt im Gesamtergebnis entweder einen oder keinen weiteren Handlungsbedarf.

Sollte sich ein weiterer Handlungsbedarf ergeben, wird im 2. Schritt ein von den zuständigen Betriebsärzten moderierter **Gesundheitsworkshop** durchgeführt. In diesem erarbeiten die Mitarbeiter eines Bereichs konkrete Maßnahmen zum Arbeitsschutz unter dem Motto: **„Was brauchen wir, um gut arbeiten zu können“**. Die Maßnahmen werden der Führungskraft zur Umsetzung vorgeschlagen und durch die Personalräte mitbestimmt. Nach Umsetzung (3. Schritt) werden im 4. Schritt die Maßnahmen evaluiert und die Gefährdungsbeurteilung wird regelmäßig erneuert. Sollte sich momentan kein Handlungsbedarf ergeben, wird der 1. Schritt regelmäßig wiederholt insbesondere auch bei Hinweisen, die zur Erneuerung der Gefährdungsbeurteilung führen müssen (siehe Workflow).

Ziel ist es, durch die Befragungen und Gesundheitsworkshops die MitarbeiterInnen aktiv am Prozess der Gefährdungsbeurteilung/Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu beteiligen.

Damit wächst die Mitarbeiterzufriedenheit, welche besonders unter angespannten Arbeitsbedingungen als schützender Faktor Gesundheit erhalten kann.

Das Procedere ist umseitig in einem **Workflow-Diagramm** dargestellt.

# Workflow – Charité-Universitätsmedizin Berlin

Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 ArbSchG -

**Gefährdungsbeurteilung „psychische Belastungen“** (nach ASA-Abstimmung vom 11.12.2015)

**1. Fragebogen der Unfallkasse Berlin**  
Punkt 9 des Formulars GB der Arbeitssicherheit  
an die Beschäftigten eines Bereiches

**Weiterer Handlungsbedarf ermittelt aus der anonymisierten Rückmeldung**

## 2. Gesundheitsworkshop (GW)

Die Mitarbeiter eines Bereiches erarbeiten gemeinsam unter Moderation der zuständigen Betriebsärzte und Teilnahme der Personalräte konkrete Maßnahmen zum Arbeitsschutz unter dem Motto:

**„Was brauchen wir, um gut arbeiten zu können“.**

Die Maßnahmen werden der Führungskraft zur Umsetzung vorgeschlagen und durch die Personalräte mitbestimmt. Die Schwerbehindertenvertretungen sind entsprechend zu beteiligen.

**3. Umsetzung der Maßnahmen** unter Mitbestimmung der Personalräte und Beteiligung der SBV  
- Festlegung von Zeitschienen und Verantwortlichkeiten

**4. Evaluierung** der Maßnahmen und Wiederholung der Gefährdungsbeurteilung

### Wo?

[https://intranet.charite.de/fileadmin/user\\_upload/microsites/gewaelhte\\_vertretungen/gpr/Arbeitsschutz/Punkt\\_9\\_Psychische\\_Belastungen\\_GefBeurt\\_f%C3%BCr\\_Mitarbeiter\\_mit\\_Anschreiben.doc](https://intranet.charite.de/fileadmin/user_upload/microsites/gewaelhte_vertretungen/gpr/Arbeitsschutz/Punkt_9_Psychische_Belastungen_GefBeurt_f%C3%BCr_Mitarbeiter_mit_Anschreiben.doc) o.

<https://arbeitssicherheit.charite.de/service/formulare/#c106601>

### Wer macht was?

- Führungskräfte initiieren die Teilnahme aller Mitarbeiter über ein Anschreiben oder eine Einführungsveranstaltung zum Thema (Unterstützung durch die Betriebsärzte o. Personalräte)

- die ausgefüllten Bögen werden von den Mitarbeitern unter Angabe des Bereiches und der Berufsgruppe an die zuständigen Betriebsärzte oder Personalräte gegeben und das Ergebnis nach Auswertung anonymisiert an die Führungskraft und die Mitarbeiter zurückgespiegelt  
- aus den Ergebnissen ergibt sich entweder **kein oder ein weiterer Handlungsbedarf**:

**1. kein weiterer Handlungsbedarf** führt zur Wiederholung/ Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung in 1 Jahr oder anlassbezogen: z.B. bei mehr als 3 Gefährdungsanzeigen aus einem Bereich innerhalb von 2 Wochen o. einer besonderen Qualität der Gefahrensituation, aufgetretene Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten o. arbeitsbedingte Erkrankungen u.a.

**2. weiterer Handlungsbedarf:** die Betriebsärzte moderieren die Durchführung der Gesundheitsworkshops zur Erarbeitung konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen bezüglich der psychischen Belastungen. Diese Maßnahmen werden der Führungskraft zur Umsetzung vorgeschlagen und durch die PR mitbestimmt (PersVG Berlin).

### Dokumentation und Archivierung der Gefährdungsbeurteilung im AGUM

- die gesamte Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG wird zukünftig in einer Datenbank bereichsbezogen gespeichert. Personalräte erhalten Zugriffsrecht, entsprechend die SB-Vertretungen

**Evaluation** durch validierte Erhebungsverfahren wie KFZA und COPSOQ und ggf. Wiederholung des moderierten Gesundheitsworkshops

## § 5 ArbSchG 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.

(3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch 1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes, 2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen, 3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit, 4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken, 5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten, 6. psychische Belastungen bei der Arbeit.

Ein gut funktionierender Arbeits- und Gesundheitsschutz hilft uns, unseren verantwortungsvollen Aufgaben in Forschung, Lehre, Patientenversorgung und Administration besser nachzukommen. Der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz ist klar geregelt und auf die stetige Verbesserung der Arbeitsbedingungen ausgerichtet. Wenden Sie sich zwecks Informationen an die Berater im Arbeitsschutz (Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie die Personalräte).