



# Gefährdungsbeurteilung

Psychische Belastungen und Ressourcen  
& alterskritische Tätigkeiten



- 
- Unser (abendländisches) Denken
  - Gesellschaftliche Rahmenbedingungen
  - Arbeitsfähigkeit im Lebenslauf
  - Psychische Belastungen, Beanspruchungen & Ressourcen
  - Handlungsempfehlungen





# Trennen

# Verbinden

**Europa (seit Aristoteles):**  
*Modelle und Dualismus*

**China vor Christus:**  
Situation und Kohärenz

*Entweder* oder *Oder*

Sowohl - Als auch

*Es gibt* oder *Es gibt nicht*

Es gibt - Es ist noch nicht  
vorhanden

*4 Jahreszeiten*

2 „echte“ Jahreszeiten und 2  
Übergänge

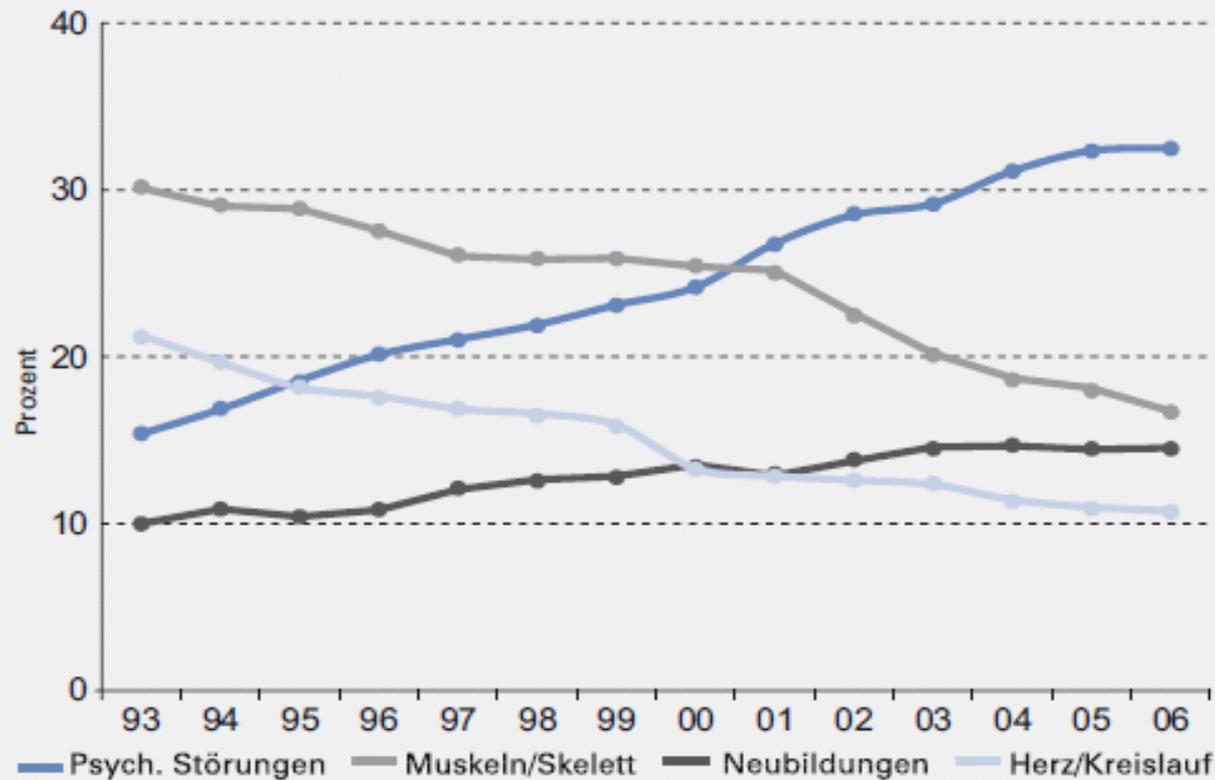
**Keine durchgängige  
Philosophie des Alterns (nur  
Bruchstücke: z.B. Cicero,  
Montaigne oder Beauvoir)**

**Philosophie der Übergänge  
(Leben erschöpft, Alter  
entspannt, Tod lässt uns  
ausruhen)**



# Gesellschaftliche Rahmen- Bedingungen

Schaubild S1  
Ursachen der Frühberentung in Deutschland

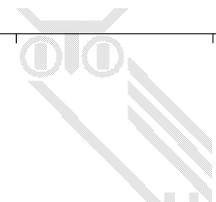
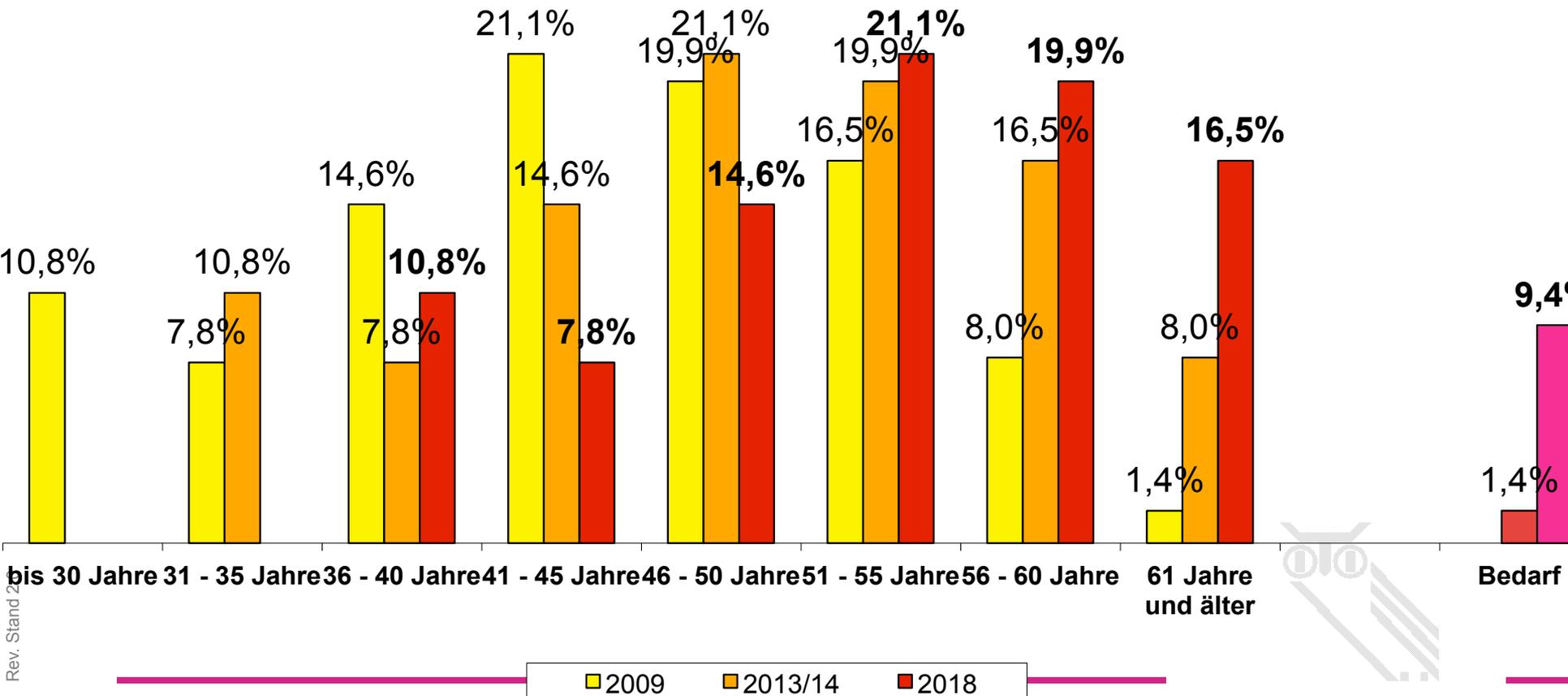


Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund 2008





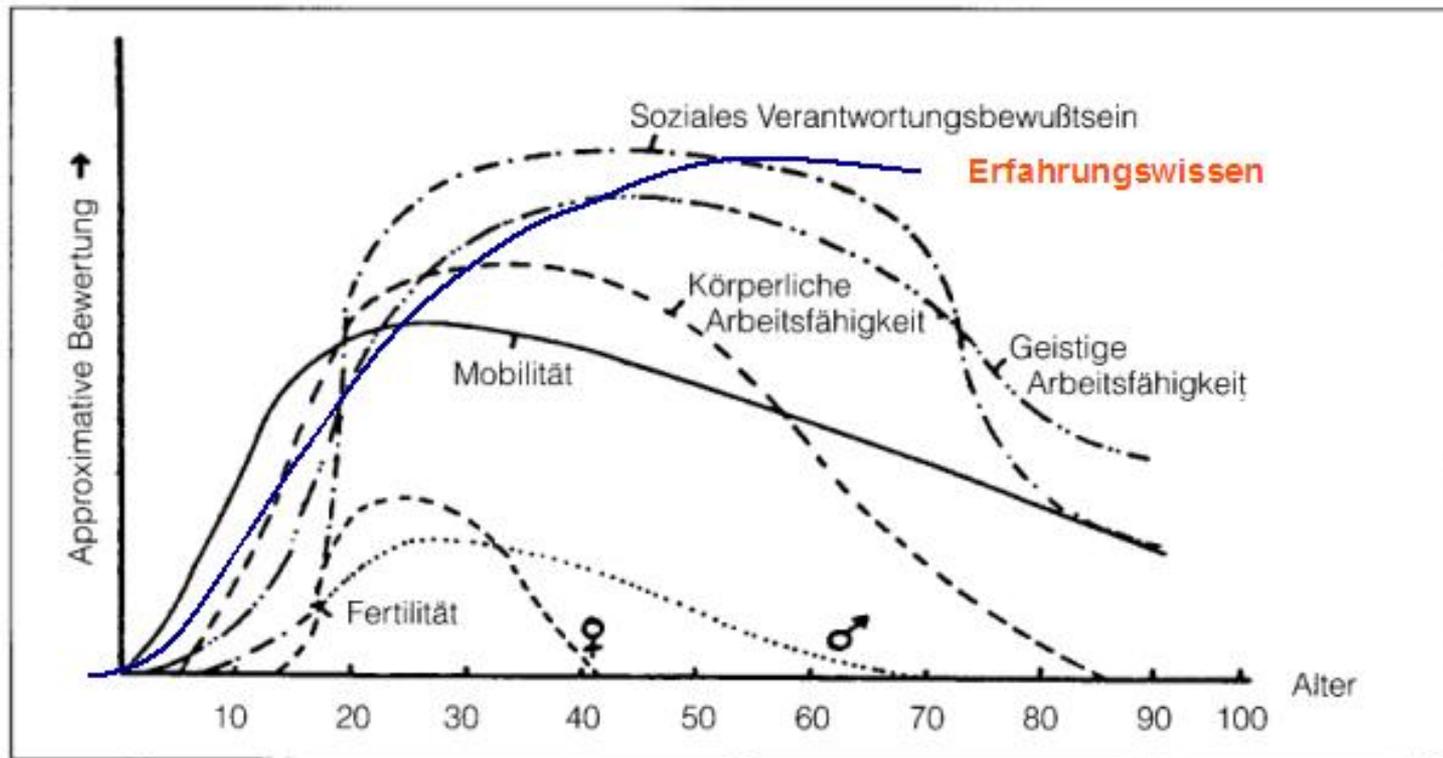
# Altersstruktur Großunternehmen 2009 - 2013/14 - 2018



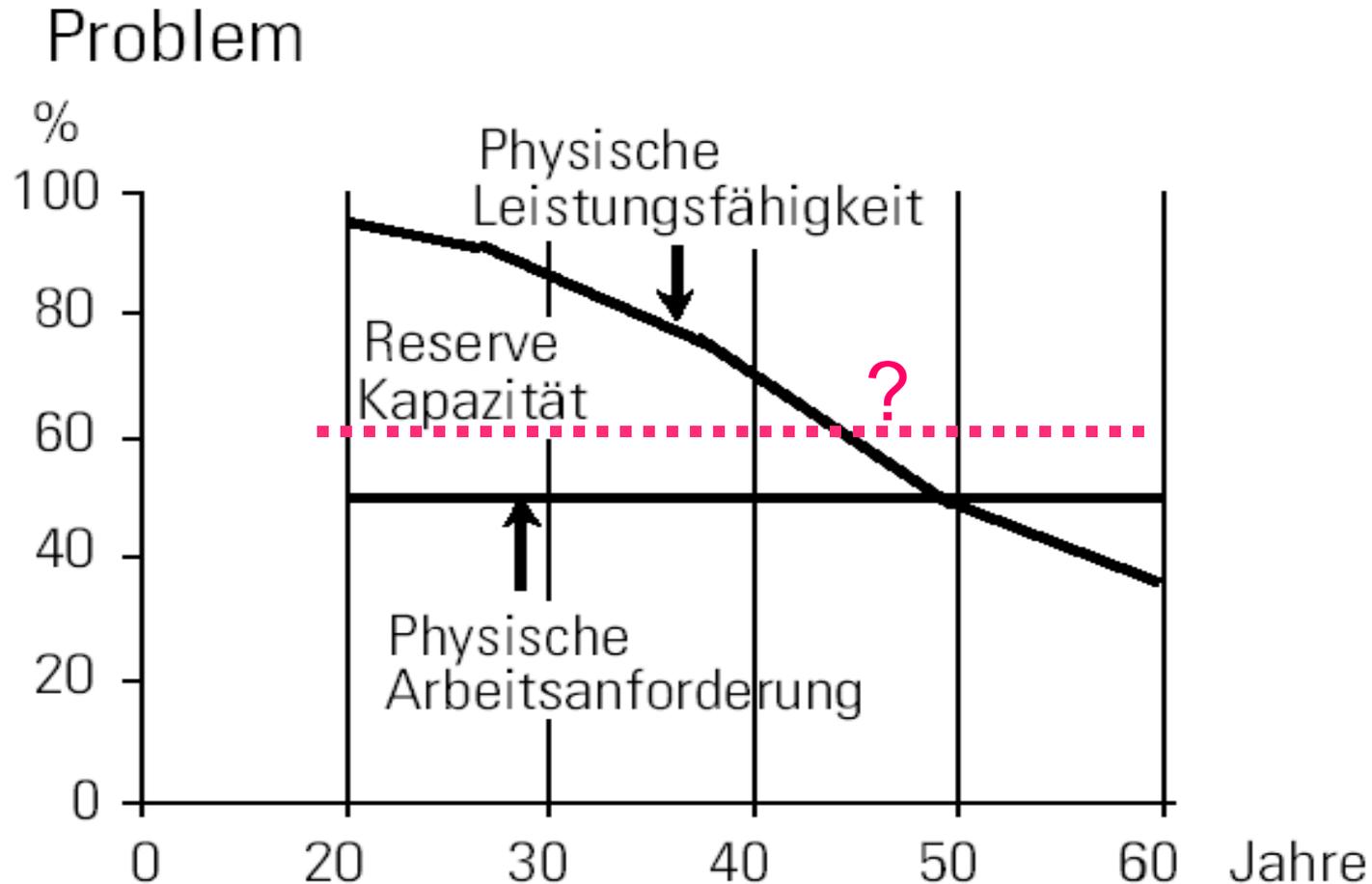


# Arbeitsfähigkeit im Lebenslauf

## Schematische Darstellung der heterochronen biosozialen Dynamik des menschlichen Alterns (nach Hofecker et al., 1979)



# Körperliche Entwicklungen: Problem

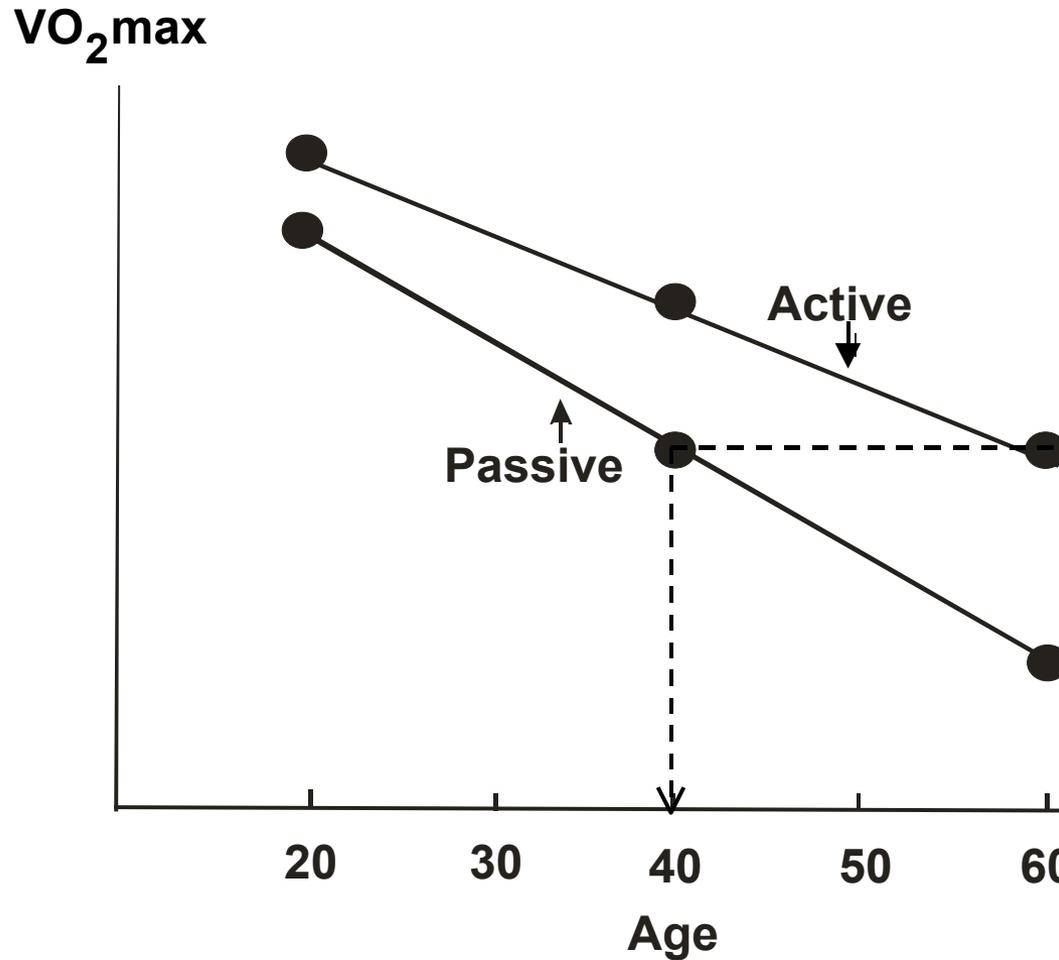


# Körperliche Entwicklungen: Sauerstoffaufnahme der Lunge & Training

(Ilmarinen, Vortrag Wien 2003)



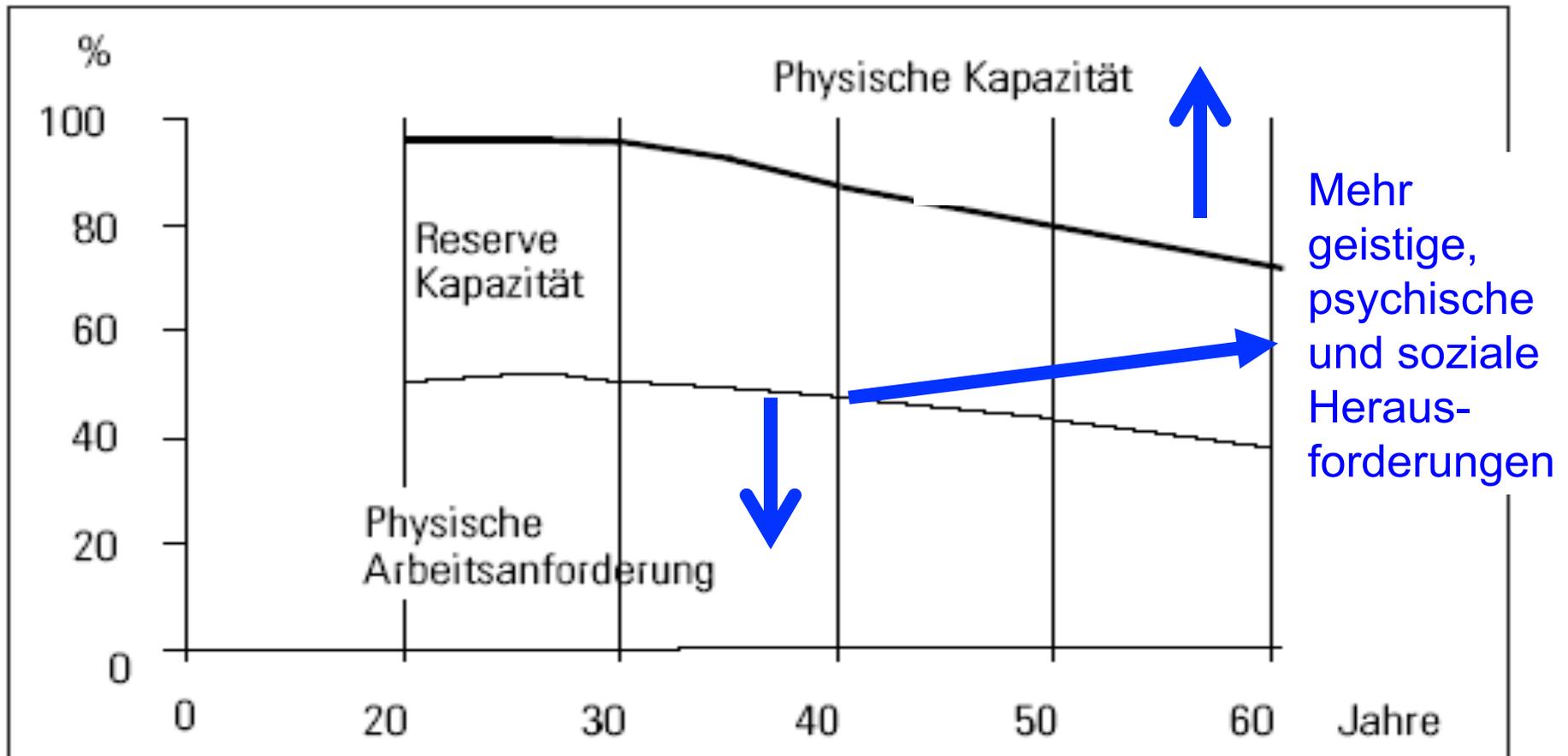
dbb  
akademie



# Körperliche Entwicklungen: Lösungen



dbb  
akademie



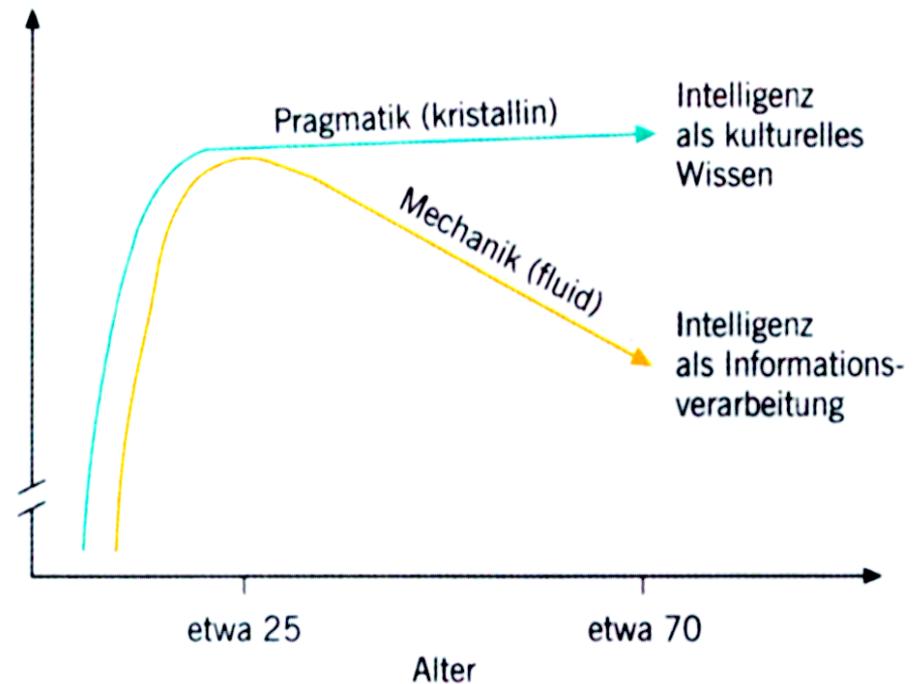
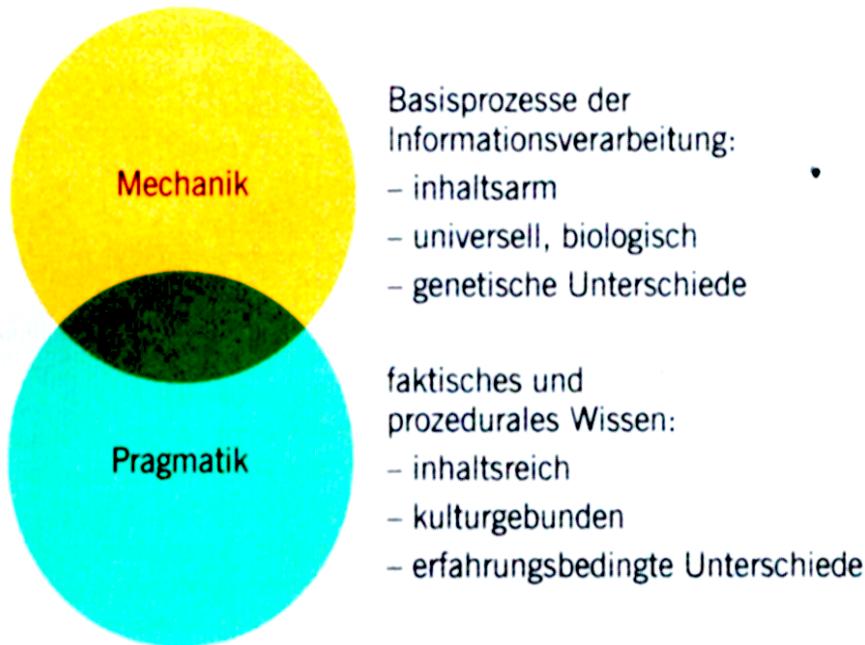
Quelle: Ilmarinen 1999:185



# Geistig-soziale Entwicklungen



## Zwei-Komponenten-Modell der Intelligenz



Baltes, Lindenberger, Staudinger / Spektrum der Wissenschaft, 1998



# Geistig-soziale Veränderungen

---



dbb  
akademie

ausgeprägtere kommunikative Fähigkeiten

Lebens- & Arbeitserfahrung erleichtern Überblick über komplexe Sachverhalte

verstärkte Fähigkeit, eigene Möglichkeiten und Grenzen abzuschätzen und Entscheidungen abzusichern

Mehr Sicherheit im Arbeitsalltag: Persönliche Arbeitserleichterungen und Handlungssicherheit durch Erfahrungswissen

stärker werdendes Bedürfnis nach Selbstverwirklichung und Selbstbestimmung



# Alter: Defizit oder Kompensationsmöglichkeit?

---



dbb  
akademie

Weniger Fehler, genauere Arbeit von Älteren,  
*wenn kein Zeitdruck*: Fehler sinken auf niedrigere  
Werte als bei Jüngeren

Höhere Beleuchtungsstärke erforderlich (über  
1000 Lux) - Probleme in größeren Büros

Weniger Lärmverträglichkeit – Großraumbüro?

Qualifizierungsstress: Altersgerechte Didaktik  
erforderlich



# Psycho-vegetative Beschwerden – Alter & Wochen-Arbeitszeit



dbb  
akademie

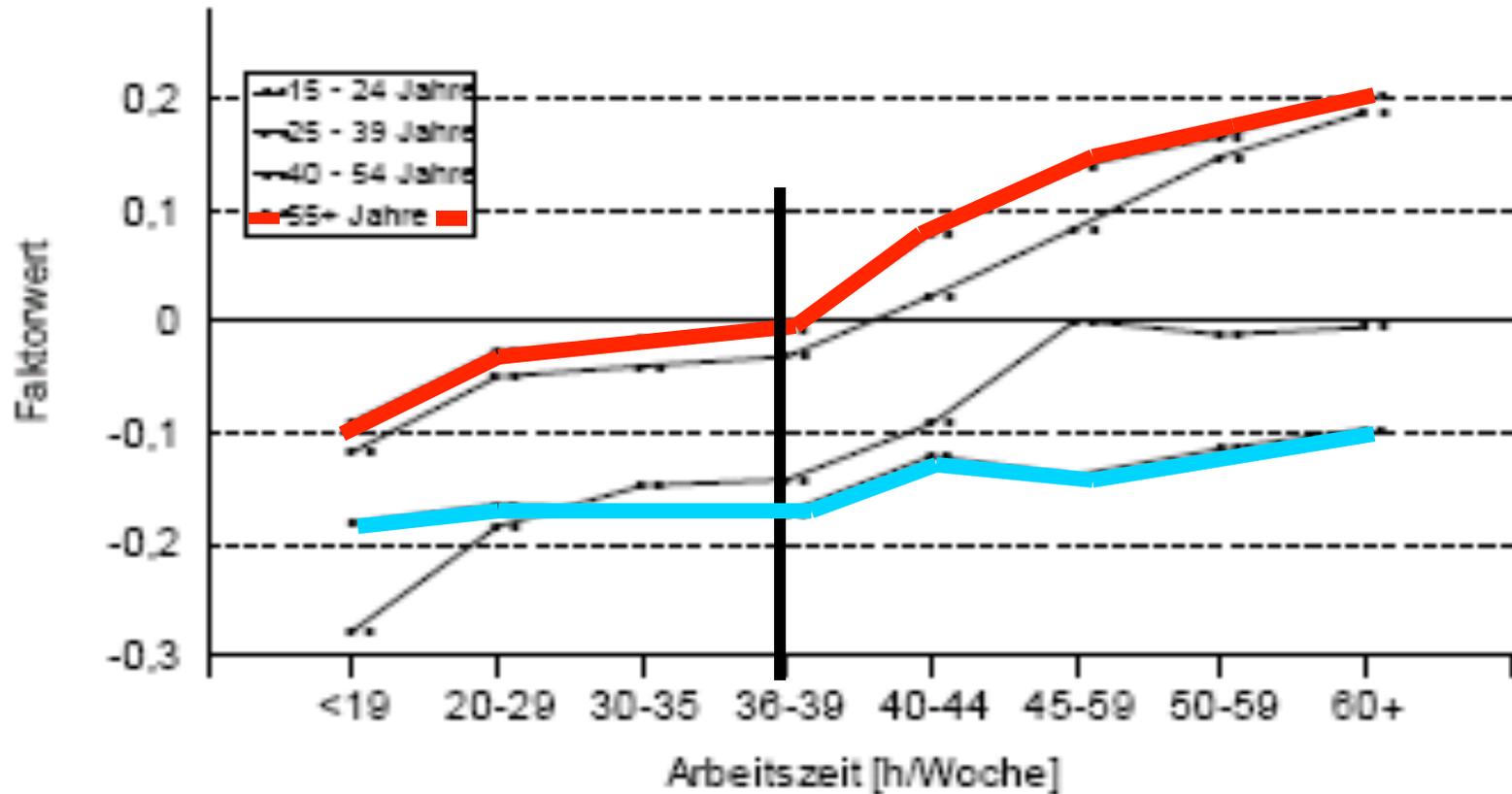


Abbildung 9: Psycho-vegetative Beschwerden in Abhängigkeit von der Dauer der Arbeitszeit und dem Alter der Befragten

Nachreiner, Rädiker, Janßen, Schomann (2005): Untersuchungen zum Zusammenhang zwischen der Dauer der Arbeitszeit und gesundheitlichen Beeinträchtigungen.

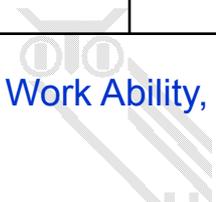


# „Arbeitsbedingtes Vor-Altern“ (Hacker)



ABI-Werte (Skala 7-49 Punkte)	Frauen			Männer		
	30-44	45-54	55-64	30-44	45-54	55-64
<b>Sehr starkes Stressempfinden:</b> Selten	41,4	39,6	<b>37,4</b>	42,0	40,1	<b>38,5</b>
Mindestens wöchentlich	<b>37,2</b>	31,7	30,1	<b>36,4</b>	32,2	29,7

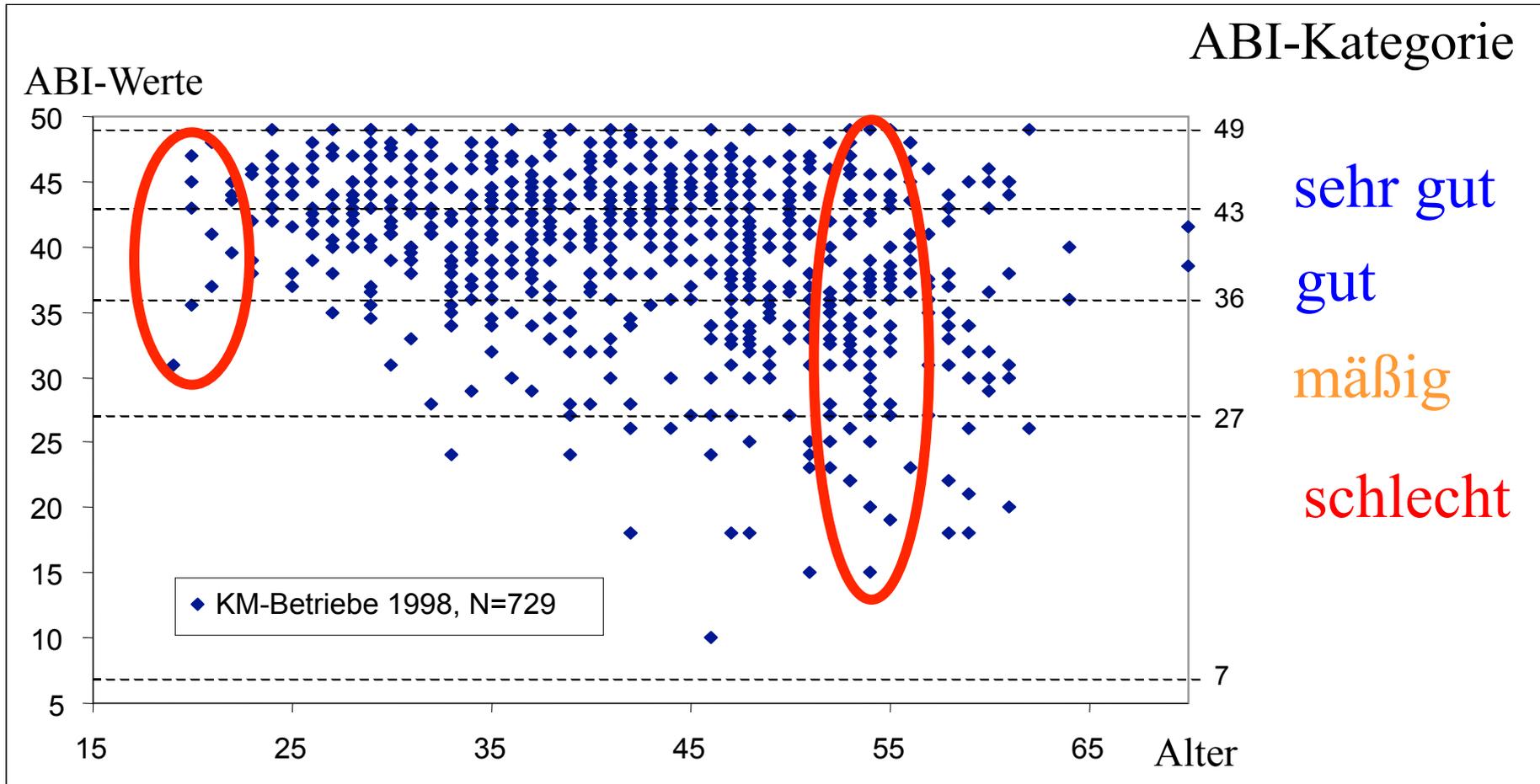
(aus: Dimensions of Work Ability, S. 114)



# Mit zunehmendem Alter wachsen individuelle Unterschiede



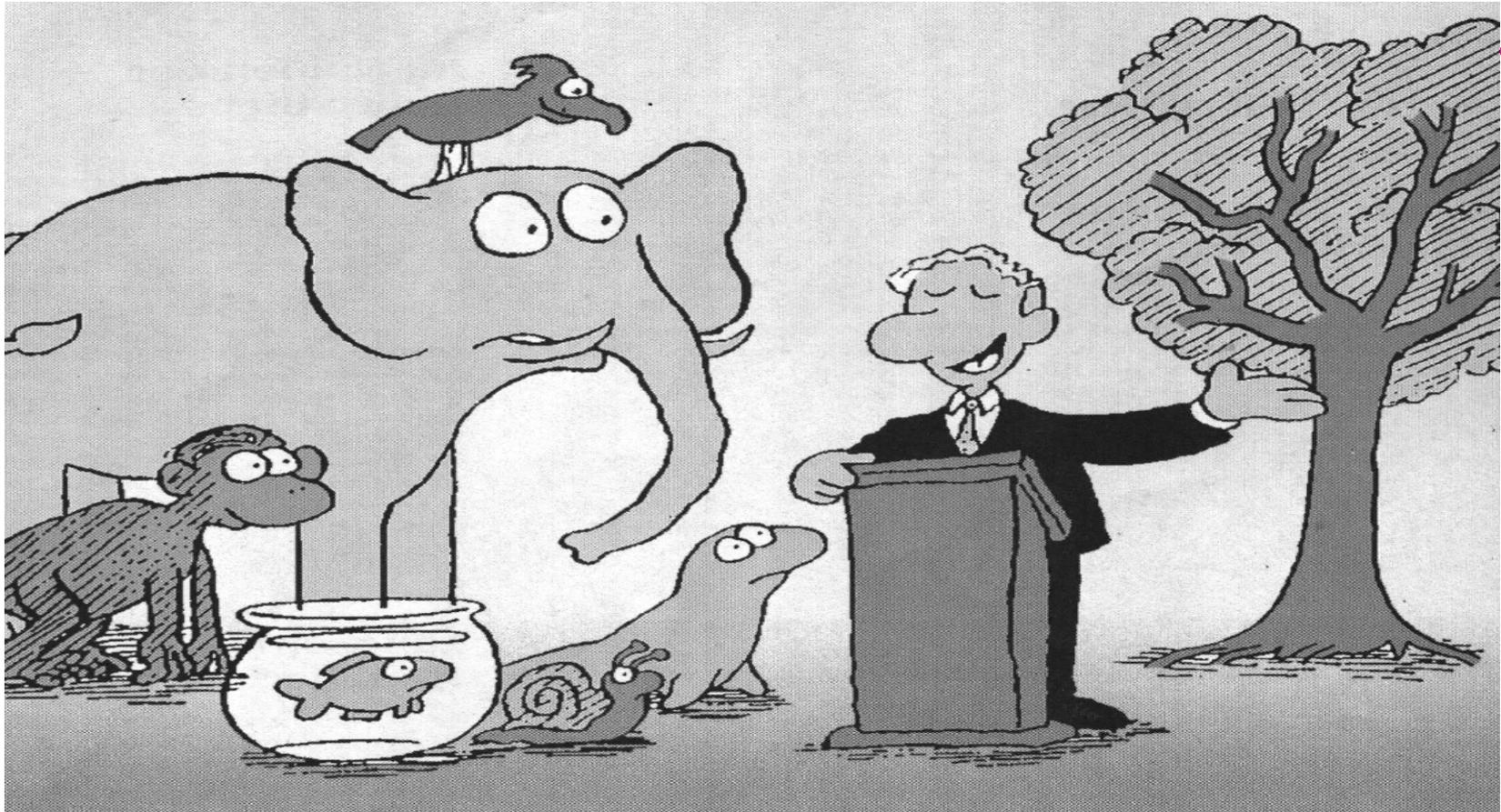
dbb  
akademie



# Gleichbehandlung oder Individualität?



dbb  
akademie



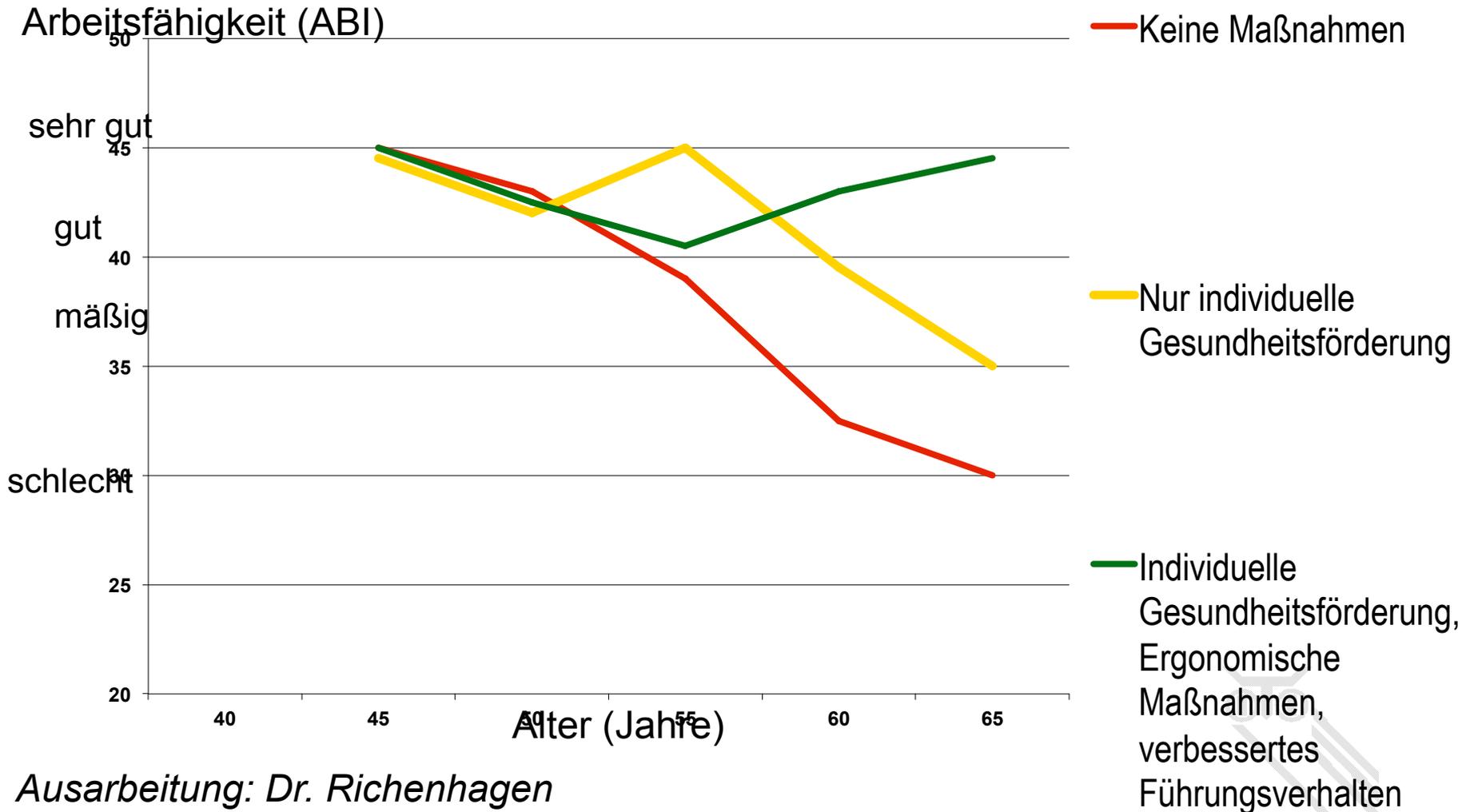
Damit es gerecht zugeht, erhalten Sie alle die gleiche Prüfungsaufgabe: Klettern Sie auf diesen Baum!

# Veränderungen der Arbeitsfähigkeit innerhalb von 20 Jahren

(nach Ilmarinen)



dbb  
akademie

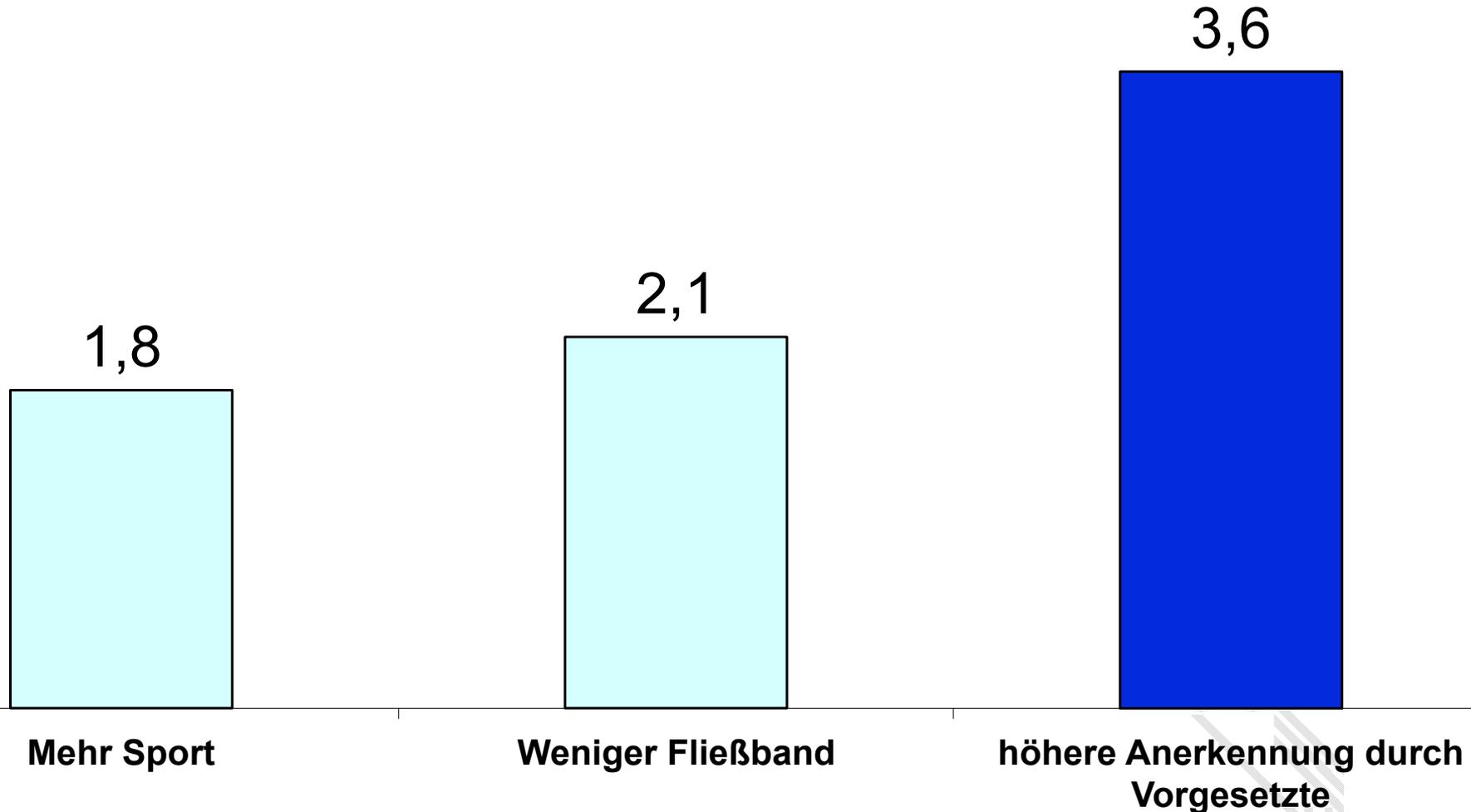


# Wahrscheinlichkeit besserer Arbeitsbewältigungs-Fähigkeit

(11 Jahre follow-up, Ilmarinen/Tempel, 2002. S. 249)



dbb  
akademie





# Checkliste nach Spirduso

# Hinweise zu altersgerechten Arbeitsbedingungen

## Checkliste nach Spirduso (überarbeitet nach Ilmarinen & Tempel, 2002, 239 ff.)

<b>Checkliste</b>		<b>Ableitung</b>
<b>Körperliche Aspekte im Rahmen des Alterns</b>	<b>Erläuterungen in Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen</b>	<b>Checkliste Umfasst die Arbeitsaufgabe/Arbeitsstelle folgende Aspekte ...?</b>
1. Eingeschränkte Beweglichkeit der Gelenke, verminderte Elastizität von Sehnen und Bändern	<p>Vermeidung von Tätigkeiten, die Folgendes erfordern bzw. schon beinhalten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeit mit angehobenen Armen</li> <li>• Länger dauernde ungewöhnliche Körperhaltungen</li> <li>• Verdrehte Wirbelsäule</li> <li>• Arbeiten mit erheblicher Verbiegung des Handgelenks, um Kraft mit Hilfe von Werkzeugen auszuüben</li> </ul> <p>Folgendes beachten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Positionierung von Gegenständen, Geräten, Bildschirmen ... so, dass länger dauernde Zwangshaltungen (Verdrehung, Vorbeugen, Bücken) vermieden werden</li> <li>• Anpassung der Arbeitsgeräte und Ausrüstungen auch in Fahrzeugen und im Büro an die individuelle Körpergröße</li> <li>• Niederfrequente Vibrationen (LKW, Baugeräte, Werkbaugeräte)</li> </ul>	<p>Tätigkeiten, die Folgendes erfordern bzw. beinhalten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Arbeiten mit angehobenen Armen</li> <li><input type="checkbox"/> Länger dauernde ungewöhnliche Körperhaltungen</li> <li><input type="checkbox"/> Verdrehte Wirbelsäule</li> <li><input type="checkbox"/> Arbeiten mit erheblicher Verbiegung des Handgelenks, um Kraft mit Hilfe von Werkzeugen auszuüben</li> </ul>
2. Nachlassen der Kraft	<p>Vermeidung von</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontrollgeräten und Werkzeugen, die große Kraft erfordern</li> <li>• Heben, Senken, Schieben, Ziehen und Tragen von Lasten</li> <li>• Heben von Lasten die größer sind als die Maximalleistung eines jungen Arbeiters</li> <li>• Schnelles Heben</li> </ul> <p>Gestaltung der Arbeitsabläufe so, dass</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eine Last in Körperrnähe getragen werden kann</li> <li>• Die Aufgabe kein übermäßiges Beugen, Bücken oder Verdrehen der Wirbelsäule erfordert,</li> <li>• Genügend Pausen zwischen den einzelnen Arbeitsaufgaben sind</li> <li>• Bodenhaftung und sicherer Stand möglich sind</li> </ul> <p>Unterweisung in „Heben und Tragen“</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Hantieren mit Kontrollgeräten und Werkzeugen, die große Kraft erfordern</li> <li><input type="checkbox"/> Heben, Senken, Schieben, Ziehen und Tragen von Lasten in unergonomischen Arbeitshaltungen</li> <li><input type="checkbox"/> Schnelles Heben</li> <li><input type="checkbox"/> Tätigkeit mit der Anforderung des übermäßigen Beugens, Bückens oder Verdrehens der Wirbelsäule</li> <li><input type="checkbox"/> Arbeitsphasen mit körperlichen Arbeitsanforderungen ohne die Möglichkeit, selbstregulativ gesundheitsbezogene Arbeitsunterbrechungen machen zu können</li> <li><input type="checkbox"/> Tätigkeiten ohne Bodenhaftung und sicheren Stand</li> </ul>
3. Geringeres Lungenvolumen	Tätigkeiten mit erhöhtem Energieaufwand sollten nicht 0,7 (Männer) und 0,5 (Frauen) Liter/Minute Sauerstoffverbrauch überschreiten	<input type="checkbox"/> Z.B Schweres Heben oder langes Stehen
4. Verminderte Wahrnehmung und Entscheidungsfähigkeit;	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einteilung von älteren ArbeitnehmerInnen für Aufgaben, <ul style="list-style-type: none"> <li>○ in denen die Arbeit eher vorhersehbar und nicht reaktiv organisiert ist</li> <li>○ die eine gute Mischung von Erfahrungswissen und Weiterbildung erfordern</li> </ul> </li> </ul>	<input type="checkbox"/> Tätigkeiten mit Daueraufmerksamkeit und Zeitdruck

5. Schwächen im Sehen und im Farbsehen	Bereitstellung von: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 50% mehr Beleuchtungsstärke für ArbeitnehmerInnen zwischen 40 und 55 Jahren</li> <li>• 100% mehr Beleuchtungsstärke für ArbeitnehmerInnen über 55 Jahre</li> <li>• Erhöhung des Kontrasts an Sichtgeräten und Messinstrumenten</li> <li>• Vergrößerung der Schrift/von Symbolen auf Sichtgeräten und Monitoren</li> <li>• Beseitigung von Blendung</li> <li>• Entfernung von Blau-Grün-Unterscheidung aus dem Signalangebot</li> </ul>	<input type="checkbox"/> Bildschirmarbeit in der Produktion oder <input type="checkbox"/> im Büro
6. Hitze-Unverträglichkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verminderung/Vermeidung von Hitzebelastung</li> </ul>	<input type="checkbox"/> Hitzearbeit
7. Geringere Kälteverträglichkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufrechterhaltung von optimalen Arbeitsplatztemperaturen</li> <li>• Kälteschutzkleidung anbieten</li> </ul>	<input type="checkbox"/> Kältearbeit <input type="checkbox"/> Schwere körperliche Arbeit im Freien
8. Hörverminderung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhöhen der Signal-Geräusch-Relation bei Aufgaben, die signalabhängige Anweisungen beinhalten</li> </ul>	<input type="checkbox"/> Z.B. Überwachungstätigkeiten
9. Höhere Häufigkeit von Beschwerden der Lendenwirbelsäule (LWS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bereitstellung von Trainingsprogrammen über Prävention von LWS-Beschwerden</li> <li>• Verbreitung von Basiswissen über die Körperreaktionsmuster</li> <li>• Arbeiten so gestalten, dass Rückenbeschwerden minimiert werden</li> <li>• Vorbeugen von Beschwerden und Verletzungen im Freizeitbereich</li> </ul>	<input type="checkbox"/> Heben, Senken, Schieben, Ziehen und Tragen von Lasten in unergonomischen Arbeitshaltungen <input type="checkbox"/> Schnelles Heben
10. Erhöhtes Risiko für Fallen und Ausrutschen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausreichende Beleuchtung des Arbeitsplatzes</li> <li>• Fußtrittmarkierung auf Rampen</li> <li>• Beseitigung von schlüpfrigen, rutschigen Arbeitswegen</li> </ul>	<input type="checkbox"/> schlüpfrige, rutschige Arbeitswege
11. Probleme mit höherer Arbeitsbelastung	Ständigen Arbeitsdruck vermeiden: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Betonung der Arbeitsgenauigkeit gegenüber der Arbeitsgeschwindigkeit</li> <li>• Den MitarbeiterInnen Kontrolle über die Arbeitslast einräumen</li> </ul>	<input type="checkbox"/> Arbeit unter Zeitdruck
12. Langsamere Rehabilitation bei Verletzungen und Erkrankungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schrittweise Rückkehr zur vollen/möglichen Arbeitsbelastung</li> <li>• Rotation zwischen leichter und schwerer Arbeit, um eine Gewöhnung an die Arbeitsanforderungen zu erleichtern</li> <li>• Bereitstellung von Informationen über vernünftige Formen der Rehabilitation und Rückkehr zur Arbeit</li> </ul>	<input type="checkbox"/> Stufenweise Eingliederungsmaßnahmen
13. Tendenz zur körperlichen Inaktivität	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bereitstellung eines inner- und/oder außerbetrieblichen Fitness-Programmes</li> <li>• Ermunterung für die Teilnahme an diesen Programmen</li> </ul>	<input type="checkbox"/> Körperliche Inaktivität
14. längere Regeneration	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorwärtsrollierende, kurzzyklische Systeme. Abbau von Nachtarbeit</li> </ul>	<input type="checkbox"/> Wechsel- bzw. Nachtschicht
15. längere Regeneration	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keine regelmäßigen Überstundenleistungen</li> </ul>	<input type="checkbox"/> Regelmäßige Überstunden
16. Unterforderung mit möglichen psychosomatischen Auswirkungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tätigkeiten mit höheren und wiederkehrenden Lernanforderungen</li> </ul>	<input type="checkbox"/> Tätigkeiten ohne technische oder sozialen Neuerungen in den letzten Jahren



# Psychische Belastungen, Beanspruchungen & Ressourcen

# Die Arbeitsanalyse 1



	<b>Belastungen (von außen)</b>	<b>Beanspruchungen bzw. Beanspruchungsfolgen (pos./neg.)</b>
<b>objektiv</b>	Bedingungsbezogene Beobachtungsverfahren durch ExpertInnen (z.B. RHIA/VERA, REBA)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Krankenstandsdaten ...</li><li>• Medizinische und/oder (klinisch-)psychologische Untersuchungen</li><li>• Untersuchung der Arbeitsbewältigungs-Fähigkeit (Arbeitsbewältigungs-Coaching)</li></ul>
<b>subjektiv</b>	Fragebögen, die Belastungen erheben (z.B. SALSA, KFZA, ERI, BASA II)	Fragebögen, die Beanspruchungen erheben (z.B. Freiburger Beschwerdeliste, ABI, WHO-Five)

# Die Arbeitsanalyse 2



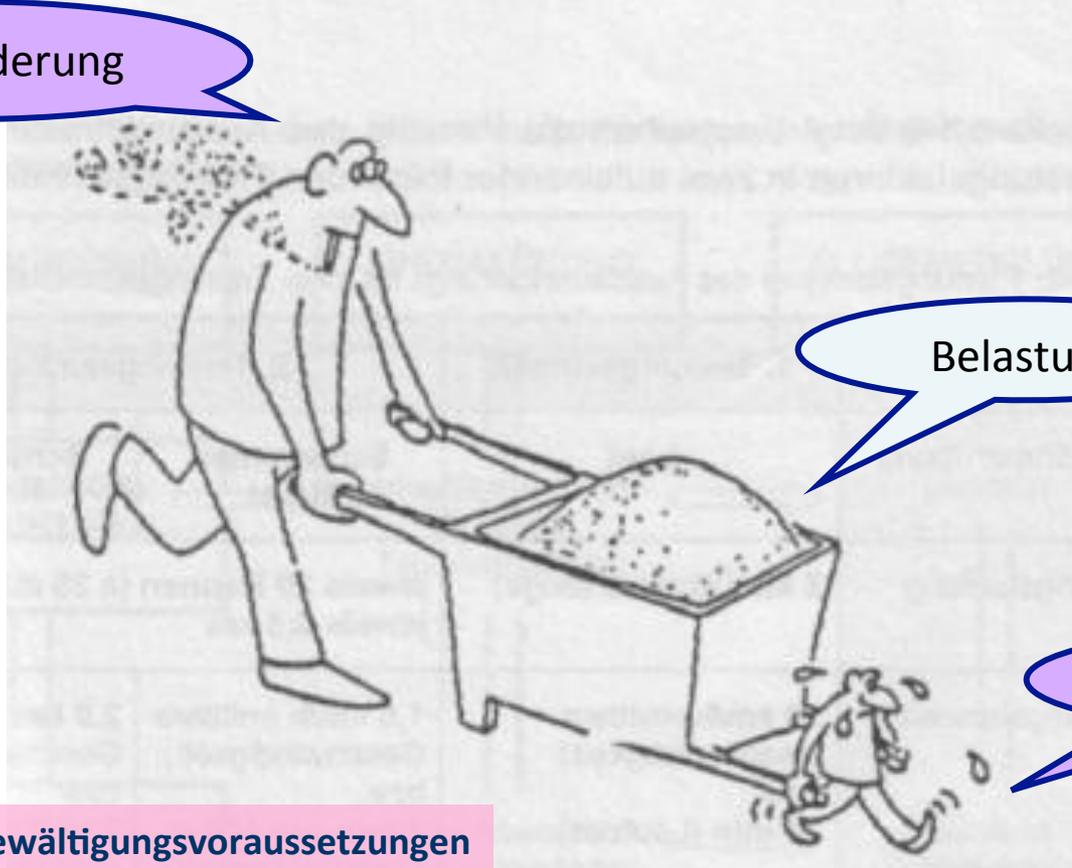
	<b>Belastungen (von außen)</b>	<b>Beanspruchungen bzw. Beanspruchungsfolgen (pos./neg.)</b>
<b>Zielgruppe</b>	Primär: Belegschaft(s-Gruppen)	Primär: Individuen
<b>Ziel</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Förderung der organisationalen und sozialen Ressourcen (kollektive Voraussetzungen zum Umgang mit Belastungen)</li><li>• Vermeidung kollektiver Über- oder Unterforderung</li><li>• Verringerung oder Vermeidung von Fehlbelastungen, die kurzfristig negative Beanspruchungsfolgen haben (Fehlbeanspruchungen) und damit mittel- und langfristige Gesundheitsgefahren</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Förderung der personalen Ressourcen (individuelle Voraussetzungen zum Umgang mit Belastungen)</li><li>• Vermeidung individueller Über- oder Unterforderung</li><li>• Verbesserung des Umgangs mit negativen Beanspruchungsfolgen (Trainings für Stressbewältigung, Zeitmanagement, Konfliktbewältigung etc.)</li></ul>

# Überforderung & Unterforderung



dbb  
akademie

Unterforderung



Belastung

Überforderung

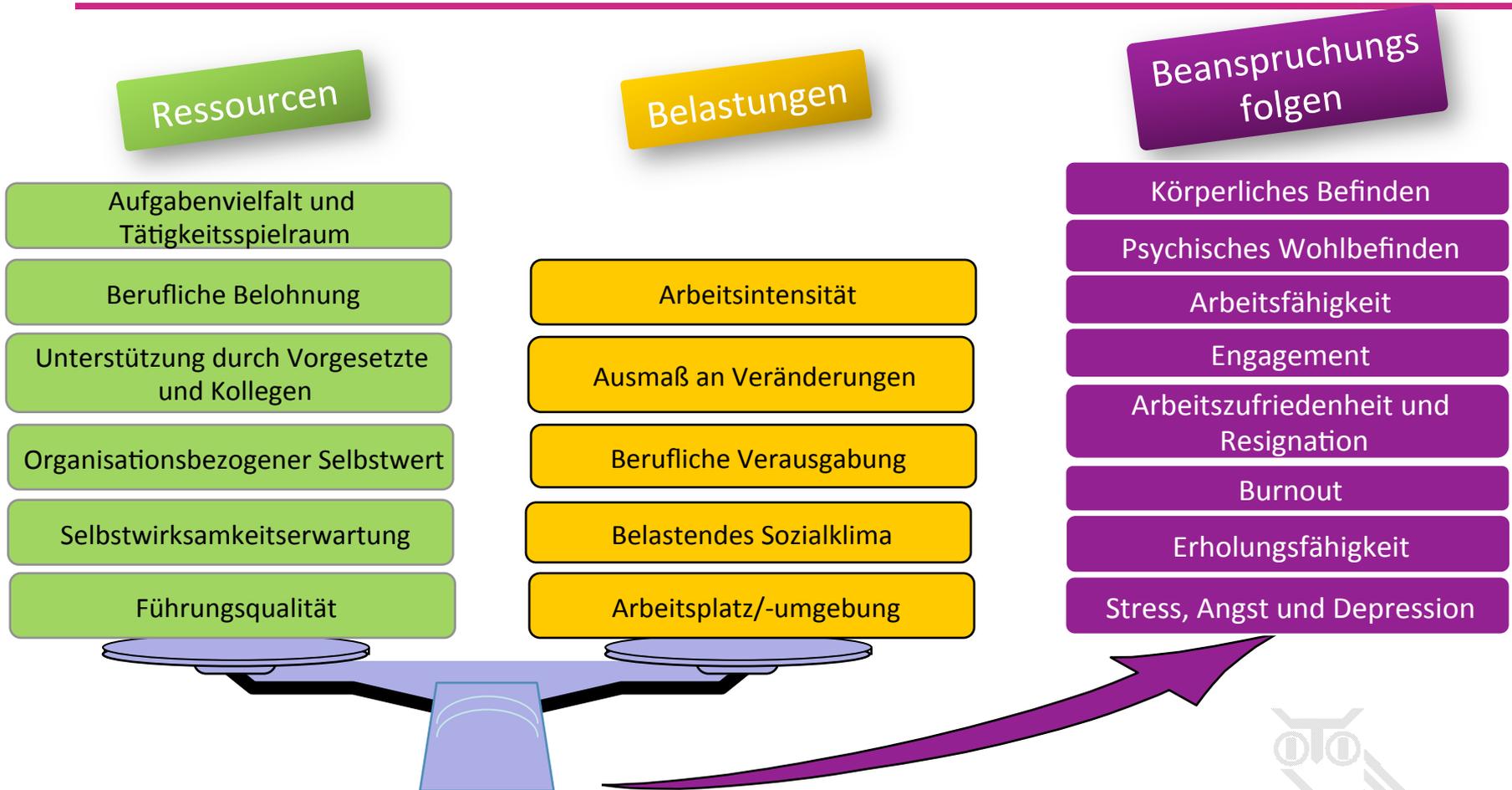
individuelle Bewältigungsvoraussetzungen



PREVA

© Prof. Dr. H. Geissler

# Skalen in der PREVA Basisdiagnostik (Beispiele)



# Relatives Herz-Kreislauf-Risiko bei hoher und niedriger Anerkennung & Verausgabungsbereitschaft



Normalgewichtige ohne  
Gratifikationskrise (1.0)



Normalgewichtige mit  
Gratifikationskrise (3.07)



Übergewichtige ohne  
Gratifikationskrise (4.57)



Übergewichtige mit  
Gratifikationskrise (7.45)



Quelle: J. Siegrist

# Wahrscheinlichkeit häufiger Beschwerden bei fehlender Anerkennung & hoher Verausgabungsbereitschaft



<b>häufige Beschwerden</b>	Fahrdienst (n=399-297)	Handwerk (n=435-408)	Verwaltung (n=241-184)
Muskel-Skelett-Symptome			
Magen-Darm-Symptome			
Müdigkeit, Schlafstörungen			
Verkühlungen			
Übelkeit, Schwindelgefühl			

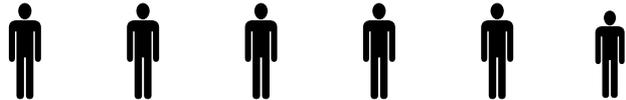
Quelle: Peter, Geißler, Siegrist, Stress Medicine (1998)



# Berufliche Anerkennungskrisen & depressive Symptome



dbb  
akademie

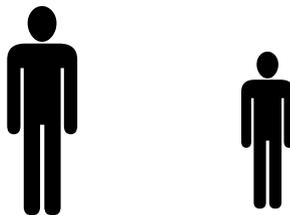
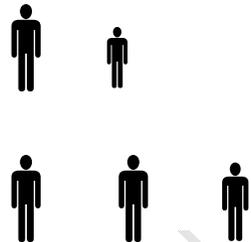
<p><b>Ungleichgewicht von Verausgabung und Anerkennung</b> (Gratifikationskrise nach Siegrist) (OR 5.9)</p>	
<p><b>Übersteigerte berufliche Verausgabungsneigung</b> (OR 5.9)</p>	

*Larisch, Joksimovic, von dem Knesebeck, Starke, Siegrist, 2003*



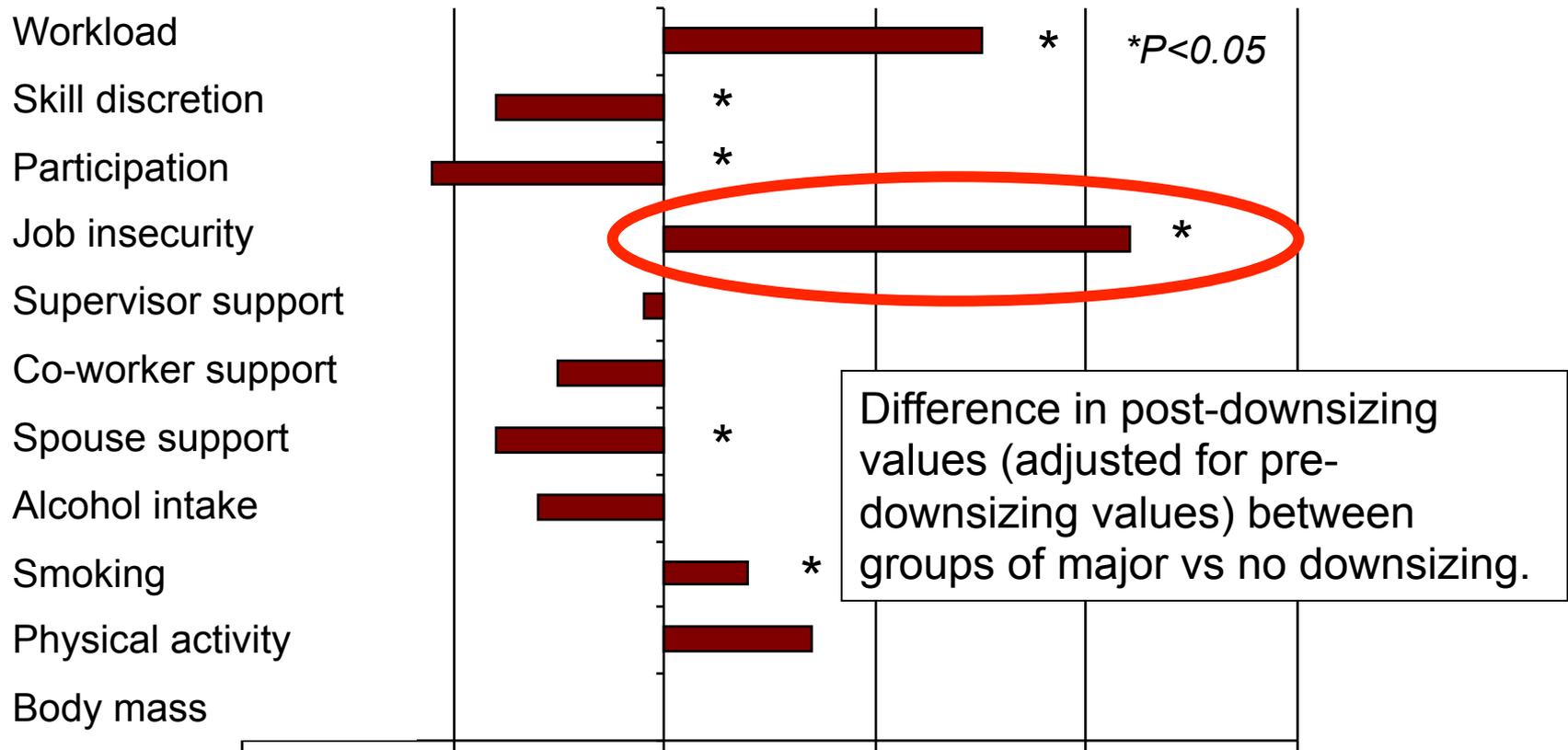
# Berufliche Faktoren & Diabetes II



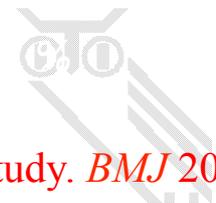
<p><b>Ungleichgewicht von Verausgabung und Belohnung</b> (Gratifikationskrise nach Siegrist) (OR 1.7)</p>	
<p><b>Niederer beruflicher Status:</b></p> <p>Frauen (OR 1.7)</p> <p>Männer (OR 2.9)</p>	

*Kumari, Head, Marmot 2004 (Whitehall II)*

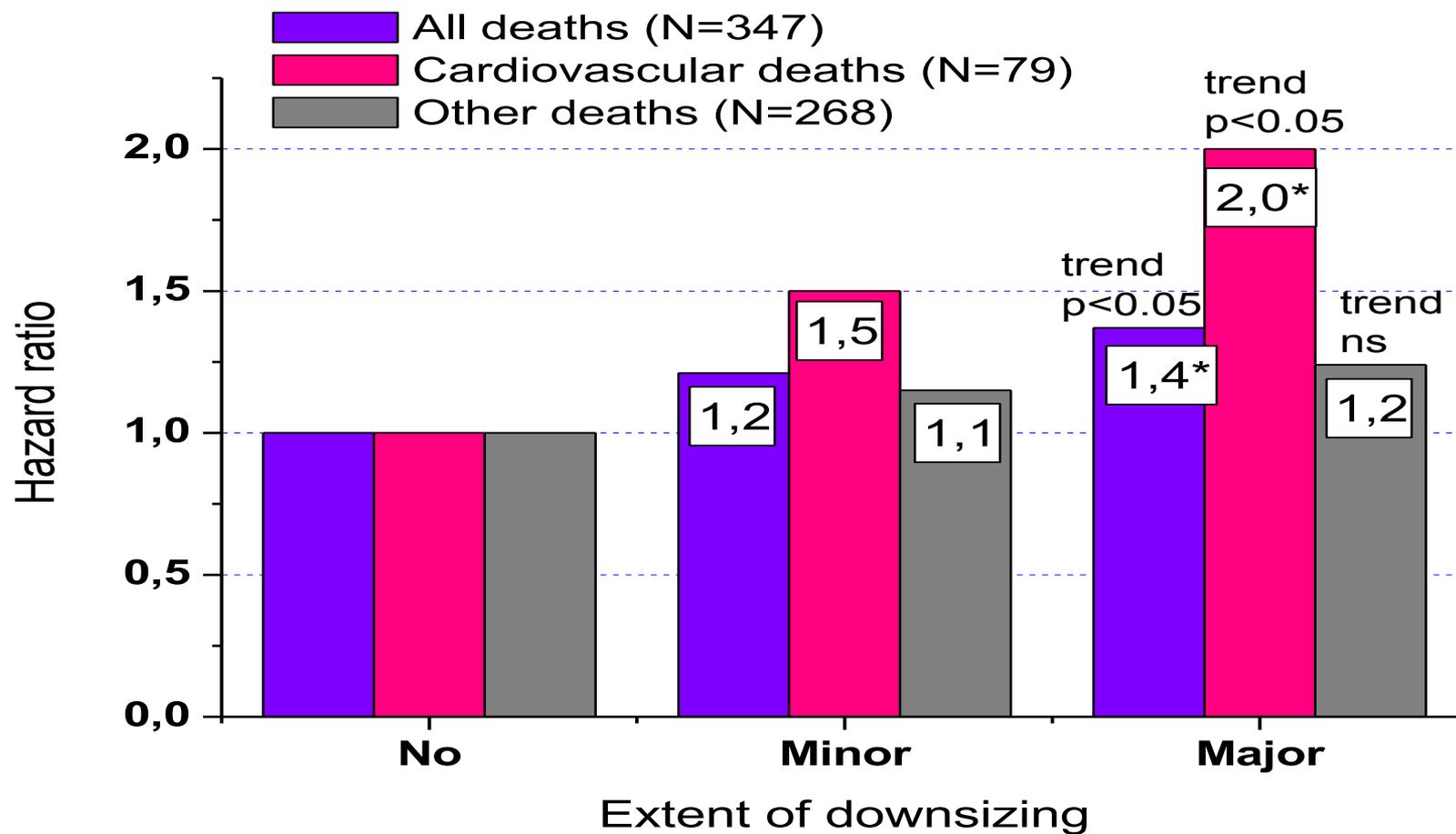
# Personalabbau als Stressor



Source: Kivimäki *et al.* The Raisio Study. *BMJ* 2000



# Personalabbau und Sterblichkeitsrisiko



Adjusted for age, sex, SES and type of employment.

# Krankenstand wegen Muskel-Skelett-Erkrankungen



Level of downsizing

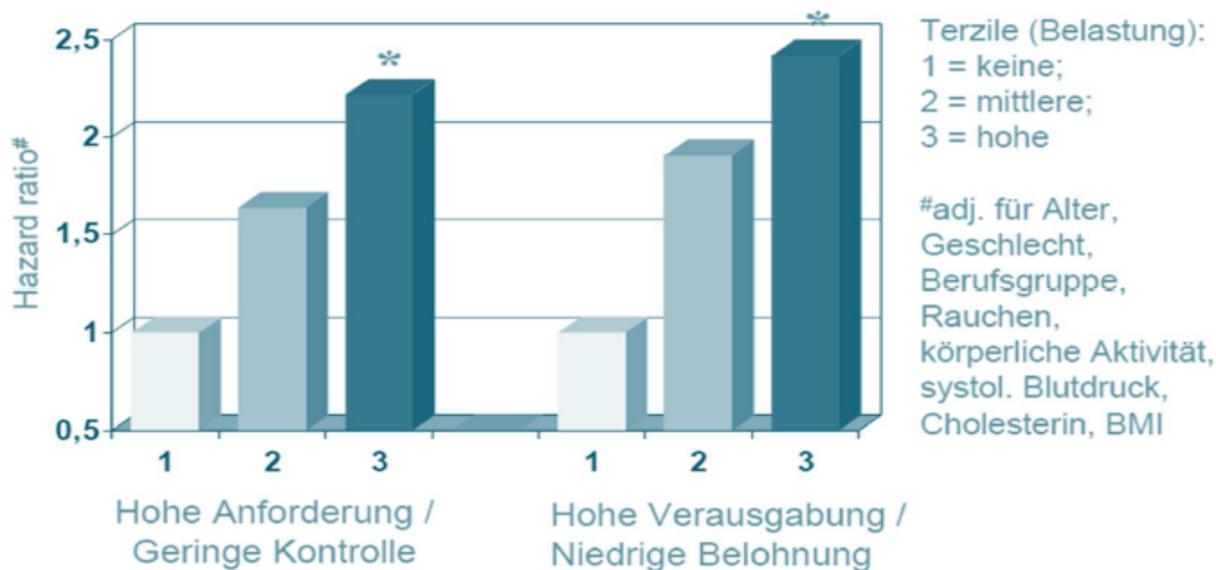
□ Minor (<8%)

■ Major (>18%)

## Sick leave due to musculoskeletal disorders



## Psychosocial workstress and CHD-Mortality: Finnish Study of Industrial employees (von Johannes Siegrist – Düsseldorf 2011)



► Ref.: M. Kivimäki et al. (2002), BMJ, 325:857

# Führungsverhalten und Fehlzeiten

---



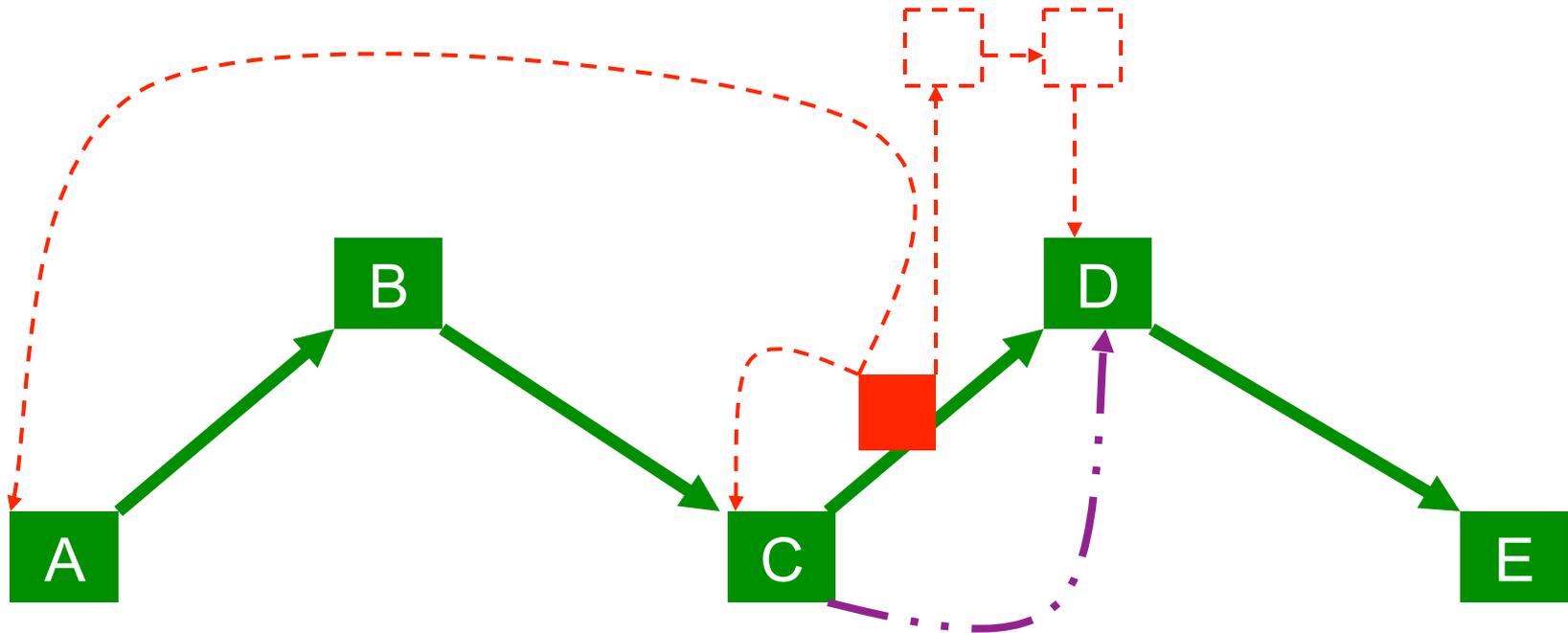
Identifikation mit dem Unternehmen und anerkennendes Vorgesetzten-Verhalten sind Einfluss-Faktoren für MitarbeiterInnen mit niedrigen Fehlzeiten über längere Zeiträume. (Schuhmacher 1994)

Mitarbeiterorientiertes Vorgesetztenverhalten (Beteiligungsmöglichkeiten für MitarbeiterInnen) erhöht die Arbeitszufriedenheit und senkt dadurch die Häufigkeit von Fehlzeiten und Fluktuation. (Schmidt, 1996)

Vorgesetzte nehmen den Krankenstand mit. Kommen Vorgesetzte mit hohem Krankenstand in der Abteilung in eine Abteilung mit niedrigem, dann steigt dieser. Umgekehrt ist das ebenso. (General Motors Deutschland)

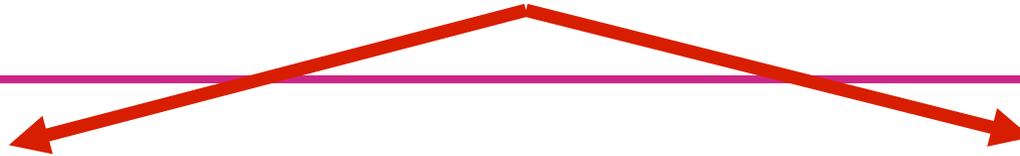


# „Ungehinderte Arbeit“ vs. Hindernisse bei der Arbeit



Belastungen gemessen in Zusatzaufwand für die Beschäftigten  
aufgrund von Hindernissen bei der Arbeitserfüllung

# Regulationsbehinderungen



## Hindernisse:

Erschwerungen (motorisch/  
informativ)

Unterbrechungen (Personen,  
Technik, Org.)

## Überforderungen:

Monotonie

Zeitdruck

neg. Umgebungs-  
bedingungen

*... wenn dann noch zusätzlich betrieblich keine Bewältigungsmöglichkeiten bzw. unterstützende Ressourcen zur Verfügung gestellt werden*

**Zusatzaufwand** (Arbeitsverdichtung)

**Riskantes/unergonomisches  
Verhalten**

**Regulationsressourcen  
erschöpfen und Re-  
generation ist nicht mehr  
ausreichend**

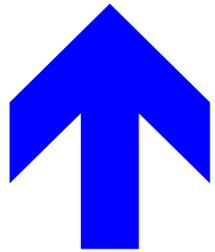


# Gesundheitsressourcen & Gesundheitsrisiken



dbb  
akademie

(Nach: Oesterreich, Volpert (Hrsg.): Psychologie gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen, 1999)



## Psychische Ressourcen erhöhen

- Kommunikation
- Wahl- und Einflussmöglichkeiten
- Zusammenarbeit

 **Aktive Freizeit** (Bereicherung)

 **Selbstwirksamkeit**

 **Ängstlichkeit**



## Psychische Fehl-Belastungen vermindern

Hindernisse/Überforderungen

- Zeitdruck

 **Zufriedenheit**

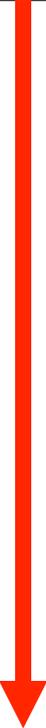
 **Psychosomatik**

20% Zeit-  
Verlust



# Vertrauen zu Vorgesetzten



<i>unterdurchschnittlich</i>	<i>Beschwerden</i>	<i>überdurchschnittlich</i>
<p><i>Alle paar Wochen</i></p> <p><i>Alle paar Tage</i></p> <p><i>Fast täglich</i></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aufregung am ganzen Körper</li><li>• Nervosität</li><li>• Schnell müde</li><li>• Müde/zerschlagen</li><li>• Rückenschmerzen</li><li>• Nackenschmerzen</li><li>• Schulterschmerzen</li></ul>	<p><i>Nie</i></p> <p><i>Alle paar Monate</i></p> <p><i>Alle paar Wochen</i></p> 

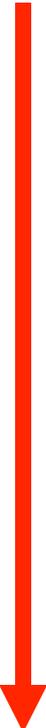
# Angst vor eigenen Fehlern



<i><b>Eher zutreffend</b></i>	<i><b>Beschwerden</b></i>	<i><b>Eher nicht zutreffend</b></i>
 <p><i>Alle paar Wochen</i></p> <p><i>Alle paar Tage</i></p> <p><i>Fast täglich</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aufregung am ganzen Körper<ul style="list-style-type: none"><li>• Müdigkeit</li><li>• Nervosität</li></ul></li><li>• Müde und zerschlagen<ul style="list-style-type: none"><li>• Rückenschmerzen</li><li>• Nackenschmerzen</li><li>• Schulterschmerzen</li></ul></li></ul>	<p><i>Nie</i></p> <p><i>Alle paar Monate</i></p> <p><i>Alle paar Wochen</i></p> 

# Personalengpässe

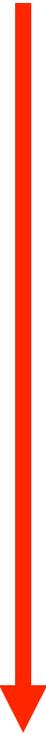


<i><b>Eher zutreffend</b></i>	<i><b>Beschwerden</b></i>	<i><b>Eher nicht zutreffend</b></i>
 <p><i>Alle paar Wochen</i></p> <p><i>Alle paar Tage</i></p> <p><i>Fast täglich</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aufregung am ganzen Körper</li><li>• Nervosität</li><li>• Müde und zerschlagen</li></ul>	<p><i>Nie</i></p> <p><i>Alle paar Monate</i></p> <p><i>Alle paar Wochen</i></p> 

# Genügend Information



dbb  
akademie

<i>Eher nicht zutreffend</i>	<i>Beschwerden</i>	<i>Eher zutreffend</i>
 <p><i>Alle paar Wochen</i></p> <p><i>Alle paar Tage</i></p> <p><i>Fast täglich</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Magenbeschwerden</li><li>• Konzentrations- Störungen</li><li>• Schlafstörungen</li><li>• Übelkeit</li></ul>	 <p><i>Nie</i></p> <p><i>Alle paar Monate</i></p> <p><i>Alle paar Wochen</i></p>



# Handlungsempfehlungen

- **Initiativrecht bei Maßnahmen:**

„Entscheidung vom 05.03.2012. Hier weist das Bundesverwaltungsgericht ausdrücklich darauf hin, dass bei fehlender Mitbestimmungspflichtigkeit der Gefährdungsanalyse die Mitbestimmung des Personalrates bei der **Verhütung von Gesundheitsbeeinträchtigungen** keinesfalls leer läuft. Der Personalrat kann die Zustimmung zu Maßnahmen des Gesundheitsschutzes mit der Begründung verweigern, diese seien **wegen Mängel einer zuvor durchgeführten Gefährdungsbeurteilung** unzureichend.

Sieht der Dienststellenleiter nach durchgeführter Gefährdungsbeurteilung von Maßnahmen des Gesundheitsschutzes überhaupt ab, so kann der Personalrat im Wege **des Initiativrechtes nach § 70 Abs. 1 Satz 1 BPersVG** beantragen, Maßnahmen zu ergreifen, die nach Maßgabe einer mangelfreien Gefährdungsanalyse zu treffen sind. Dies gilt auch für den Fall, dass der Personalrat Maßnahmen, die der Dienststellenleiter vorschlägt, nicht zustimmt und die Dienststelle dann nichts weiter unternimmt.“



# Handlungsempfehlungen 2



- **Initiativrecht bei Maßnahmen 2:** „Umfasst vom Initiativrecht sind auch die Fälle, in denen die Dienststellenleitung überhaupt keine Gefährdungsbeurteilung durchführt. Hier kann der Personalrat beantragen, **Maßnahmen des Gesundheitsschutzes durchzuführen, wie sie sich aus einer noch durchzuführen Gefährdungsanalyse ergeben könnten**. Damit gemeint ist, dass der Personalrat z.B. beantragen kann, an bestimmten Arbeitsplätzen lärmschützende Maßnahmen vorzunehmen, soweit sich durch eine zuvor durchgeführte Gefährdungsbeurteilung ergibt, dass die Lärmbelastung zu hoch ist. Gleiches gilt natürlich auch für Maßnahmen im Hinblick auf psychische Belastungen. So kann natürlich überall dort vorgegangen werden, wo es keine abschließende technische Regel gibt und dem Arbeitgeber ein Spielraum verbleibt wie er vorgehen will, also (fast) überall.“ (Hummel/Geißler, Jahrbuch Gute Arbeit 2013)
- **Einbeziehung der MA – Qualifizierung von FK**
- **Ständige Thematisierung von Gesundheitsfragen auf Personal- und Gewerkschaftsversammlungen**





---

Krankheit ist ein  
Kostenfaktor.

Gesundheit ist  
eine Investition.