

An alle Auslandsvertretungen

An alle Arbeitseinheiten im Hause

Betr.: Arbeits- und Gesundheitsschutz
hier: Psychische Gefährdungsbeurteilungen gem. § 5 Abs. 3 Nr. 6
Arbeitsschutzgesetz

Anlagen: 1. Diagramm und Verfahrensrichtlinie für anlassbezogene psychische
Gefährdungsbeurteilungen

Adressatenkreis: Alle Beschäftigten

Berichtspflicht: Entfällt

Wiedervorlage: 01.12.

Verfallsdatum: 31. Januar 2020

Internetportal für beurlaubte Beschäftigte: Volltext

Zur Unterrichtung

Als Arbeitgeber ist das Auswärtige Amt verpflichtet, die Arbeitsumgebung und -prozesse so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben sowie physische und psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird (vgl. § 4 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz). Zugrunde gelegt wird somit ein ganzheitliches Verständnis von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, das auf der Erkenntnis des Zusammenwirkens von physischen und psychischen Belastungen beruht. Die Weltgesundheitsorganisation definiert Gesundheit als einen „Zustand vollständigen körperlichen, psychischen und sozialen Wohlbefindens“.[1]

Das frühzeitige Erkennen insbesondere psychischer Faktoren, die die Gesundheit der Beschäftigten beeinträchtigen können, ist häufig schwierig und komplex. Alle Beschäftigten sind aufgefordert, Überlastungen oder andere Formen psychischer Belastung in ihrem Umfeld wahrzunehmen. Den Vorgesetzten kommt dabei im Rahmen der Personalfürsorge eine besondere Verantwortung zu. Ziel ist es, die Beschäftigten vor möglichen Gesundheitsbelastungen, insbesondere gesundheitsgefährdender Arbeitsüberlastung zu schützen und eine kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsplatzbedingungen zu erreichen.

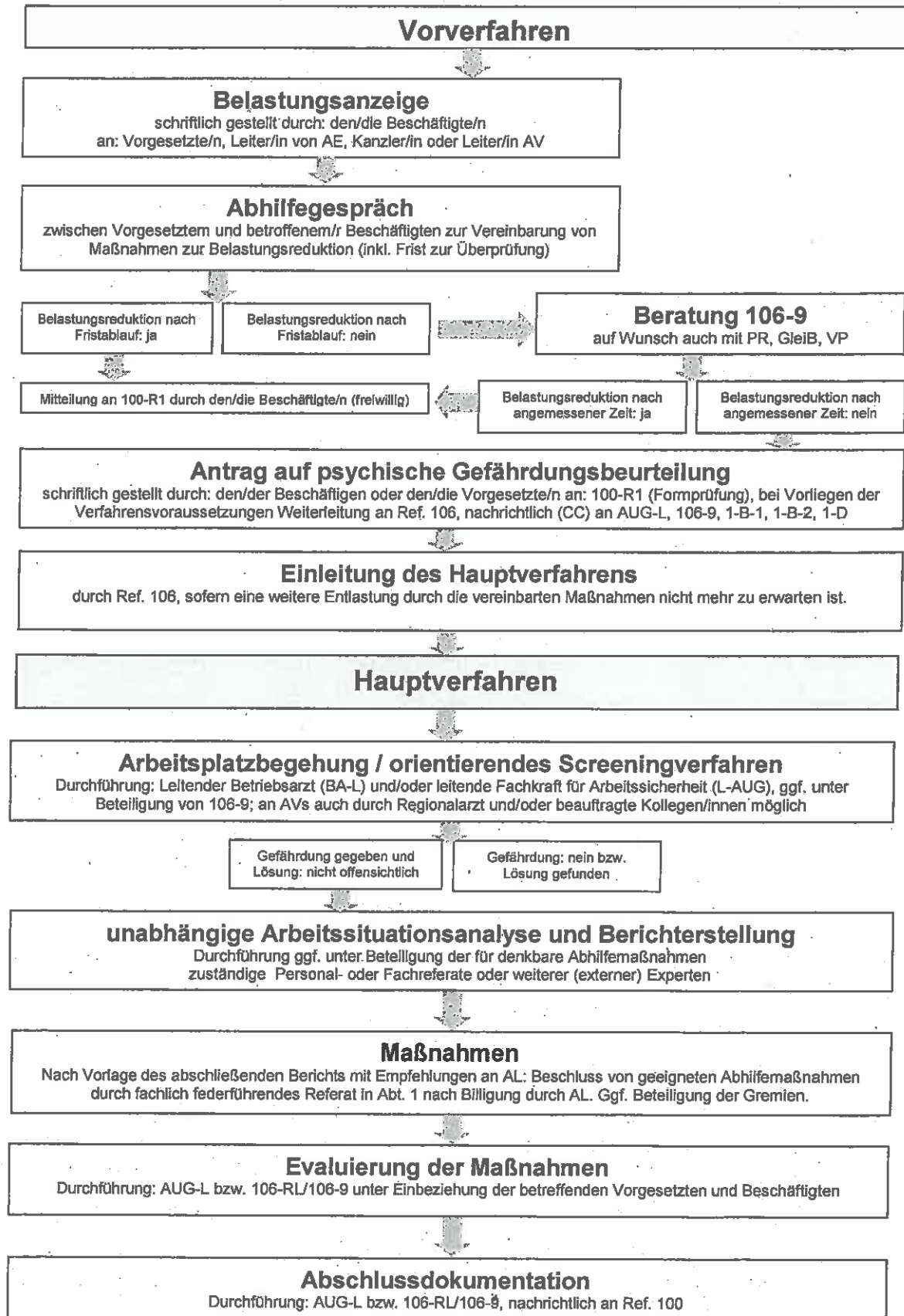
Gem. § 5 Abs. 3 Nr. 6 Arbeitsschutzgesetz ist die Dienststelle verpflichtet, regelmäßige psychische Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen. Dadurch sollen psychischen Belastungen am Arbeitsplatz präventiv begegnet werden.

Die Psychosoziale Beratungsstelle führt daher in regelmäßigen Abständen anonymisierte Mitarbeiterbefragungen nach Maßgaben der Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB) durch. Ziel ist, dass Beschäftigte ihre Arbeit gut, motiviert und innerhalb der Arbeitszeit bewältigen können.

Trotz dieser Maßnahmen können verschiedene Faktoren dazu führen, dass es in Einzelfällen zu übermäßigen psychischen Belastungen kommen kann. In diesen Fällen kann jeder/ jede Beschäftigte eine sogenannte anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung einleiten. Das Verfahren wird in der beigefügten Richtlinie beschrieben und soll die Dienststelle in die Lage versetzen, im Rahmen ihrer gesetzlichen Verpflichtung geeignete Arbeitsschutzmaßnahmen zu treffen. Für die Beschäftigten ist es ein Mittel, auf ihre Belastungssituation hinzuweisen und Abhilfemaßnahmen in die Wege zu leiten. Aus der Wahrnehmung dieses Rechts auf Einleitung einer Gefährdungsbeurteilung entstehen den Beschäftigten keine Nachteile.

[1] Preamble to the Constitution of the World Health Organization as adopted by the International Health Conference, New York, 19-22 June, 1946; signed on 22 July 1946 by the representatives of 61 States (Official Records of the World Health Organization, no. 2, p. 100) and entered into force on 7 April 1948.

Verfahrensrichtlinie für anlassbezogene psychische Gefährdungsbeurteilungen



Erläuterung zur Verfahrensrichtlinie nach RES 103-16

1. Vorverfahren

a. Der erste Schritt zur Einleitung des Verfahrens nach RES 103-16 ist eine **Belastungsanzeige** (schriftlich oder unterschrieben als Scan) durch den Beschäftigten bzw. die Beschäftigte. Sie kann alternativ adressiert werden an:

- den unmittelbaren Vorgesetzten bzw. die unmittelbare Vorgesetzte,
- den Leiter oder die Leiterin der Arbeitseinheit,
- den Kanzler oder die Kanzlerin der AV oder
- den Leiter oder die Leiterin der AV.

b. Nach Eingang der Belastungsanzeige ist zwingend ein **Abhilfegespräch** zwischen dem oder der Beschäftigten und dem oder der Vorgesetzten zur Vereinbarung von Maßnahmen zur Belastungsreduktion zu führen. Das Gespräch ist knapp zu dokumentieren. Neben den Maßnahmen zur Belastungsreduktion ist auch eine Vereinbarung über eine Frist zur Überprüfung, ob die Belastung ausreichend reduziert wurde, festzuhalten.

Wird eine angemessene Reduzierung zum vereinbarten Zeitpunkt festgestellt, ist das Vorverfahren beendet. Dem oder der Beschäftigten steht es frei, den Abschluss des Verfahrens bei 100-R1 formlos anzuzeigen.

c. Für die Fälle fortdauernder Belastung wird eine **Beratung durch die Psychosoziale Beratungsstelle 106-9** durchgeführt. Auf Wunsch der oder des Beschäftigten findet diese unter Einbeziehung eines mandatierten Mitglieds des Personalrats, und/oder der Gleichstellungsbeauftragten und/oder der Vertrauensperson der Schwerbehinderten statt.

d. Wenn nach angemessener Zeit (i. d. R. ca. sechs Monaten) keine Beendigung bzw. ausreichende Reduzierung der Belastungssituation erreicht worden ist, wird dies durch 106-9 festgestellt und dem/der Beschäftigten sowie dem/der Vorgesetzten das Ergebnis mit dem Hinweis mitgeteilt, dass diese/r das Hauptverfahren durch Antrag auf eine anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung bei 100-R1 einleiten kann. Wurde eine ausreichende Reduzierung der Belastungssituation erreicht, steht es dem oder der Beschäftigten frei, den Abschluss des Verfahrens bei 100-R1 formlos zu melden.

e. **Antrag auf Gefährdungsbeurteilung** durch Beschäftigte/n oder Vorgesetzte/n an 100-R1. Ref. 100 prüft, ob die formalen Voraussetzungen zur Einleitung eines Verfahrens gegeben

sind. Ist dies der Fall, leitet Ref. 100 den Antrag weiter an Ref. 106, nachrichtlich (CC) an AUG-L, 106-9, 1-B-1, 1-B-2 sowie 1-D.

2. Hauptverfahren

- a. Einleitung des Hauptverfahrens durch Ref. 106, sofern eine weitere Entlastung durch die vereinbarten Maßnahmen nicht mehr zu erwarten ist.
- b. Das Hauptverfahren besteht aus einer zweistufigen, detaillierten Analyse der Problemsituation; die Leitung der Abteilung 1 wird regelmäßig über den Fortschritt der Analyse informiert:
 - aa. Im ersten Schritt erfolgt eine **Arbeitsplatzbegehung / ein orientierendes Screeningverfahren (Checkliste)** durch die leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit (AUG-L) und/oder den leitenden Betriebsarzt (BA-L), an den Auslandsvertretungen durch den Regionalarzt und/oder entsprechend beauftragte Kolleg/innen; ggf. wird in diesem ersten Schritt bereits 106-9 beteiligt.
 - bb. Wenn eine Gefährdung gesehen und aufgrund des orientierenden Screenings keine Lösung gefunden wird, folgt im zweiten Schritt eine eingehende **unabhängige Arbeitssituationsanalyse**, ggf. unter Einbeziehung der für denkbare Abhilfemaßnahmen zuständige Referate (101, 103, 111 etc.), sowie weiterer (externer) Experten. AUG-L bzw. 106-RL erstellt einen abschließenden **Bericht mit Empfehlungen** an die Leitung der Abteilung 1; nachrichtlich werden Ref. 100 sowie das zuständige personalführende Referat (101 bzw. 103) sowie weitere betroffene Referate in Abt. 1 in Kenntnis gesetzt.
- c. **Beschluss von geeigneten Abhilfemaßnahmen** durch das fachlich federführende Referat nach Billigung durch die Abteilungsleitung der Abt. 1 sowie im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen unter Mitwirkung der Gremien, insbesondere des Personalrats.
- d. **Evaluierung der Maßnahmen** durch die fachlich zuständige Stelle, die vorrangig mit der Analyse betraut war, unter Einbeziehung der betreffenden Vorgesetzten und Beschäftigten;
- e. **Abschlussdokumentation** durch die gleiche Stelle wie unter lit. d; nachrichtlich an Ref. 100:
 - Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung;
 - Dokumentation der getroffenen Arbeitsschutzmaßnahmen;
 - Ergebnis der Evaluierung;
 - Information des Arbeitsschutzausschusses.