

Erweiterte Bestimmung im Arbeitsschutz

Merkblatt und Information zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

Hintergrund:

- **60 Millionen Arbeitsunfähigkeitstage in 2012**
wurden aufgrund psychischer Erkrankungen registriert
Quelle: Bericht der Bundesregierung über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. 2012.
- **41 % aller Neuzugänge zur Rente**
wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sind auf psychische Störungen zurückzuführen
Quelle: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Stressreport Deutschland 2012.
- **48,3 Jahre beträgt das Durchschnittsalter**
der Berentungsfälle wegen „Psychischer und Verhaltensstörungen“
Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund: Rentenversicherung in Zeitreihen 2012.

Worum geht es?

Seit dem 25.09.2013 wurde das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) um die psychische Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsplätzen erweitert.

Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, Gewerbeaufsicht und Sozialversicherungen bilden die Interessengruppe, die die Umsetzung des Gesetzes vorantreibt. Berufsgenossenschaften und vor allem die Gewerbeaufsicht prüfen das Vorliegen einer Gefährdungsbeurteilung und verlangen eine aussagekräftige Dokumentation.

Es handelt sich hier nicht um eine Empfehlung, sondern klar um ein Gesetz, dessen Nichtbeachtung als Ordnungswidrigkeit gilt, die entsprechend mit einem Bußgeld belegt werden kann. Selbst für Kleinbetriebe gilt keine Ausnahmeregelung mehr – auch sie müssen ihr Vorgehen zum Thema dokumentieren.

Wichtig:

Es handelt sich nicht darum, den psychischen Zustand der Mitarbeiter zu erheben, sondern die Belastungen, die von der Tätigkeit bzw. dem Arbeitsplatz ausgehen können.

Wer ist betroffen?

Alle Unternehmer, die angestellte Mitarbeiter haben, auch geringfügig Beschäftigte zählen!

Was ist zu tun?

§ 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) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.
- (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, einschließlich Hard- und Software
 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.**

Wie kann das umgesetzt werden?

Hierzu gibt es keine genauen Vorgaben des Gesetzgebers. Es können Fragebogen eingesetzt, Workshops oder strukturierte Interviews mit den Mitarbeitern geführt werden – wichtig ist die Dokumentation dessen, was Sie tun und die Einbeziehung der folgenden Themen.

Beurteilt werden die 4 Felder:

- Arbeitsinhalt / Aufgabe
- Arbeitsorganisation
- Soziale Beziehungen
- Arbeitsumgebung / Arbeitsmittel

Kritische Punkte werden identifiziert, Veränderungsbedarf wird ermittelt und passende Maßnahmen vorgeschlagen.

Dazu gehört die zeitliche Planung ebenso wie die Benennung eines Verantwortlichen für die Umsetzung. Die Überprüfung der Umsetzung sowie eine Bewertung des Erfolges sind Teil der gesamten Dokumentation.

Unsere Vorgehensweise ist ISO 9001:2015 konform.

Unser Verfahren ist **pragmatisch** und kann Befragung, Erhebung von Veränderungsbedarf und erste Vorschläge zur Änderung in den meisten Fällen innerhalb eines 4-stündigen Workshops pro Gruppe zusammenfassen. Dies ist dann Ihre **Basis für sinnvolle Veränderungen**.

Was passiert, wenn Sie nichts tun - Haftungsrisiken?

Sollte sich bei einer Kontrolle zeigen, dass Sie bisher untätig waren, werden Sie aufgefordert, innerhalb einer bestimmten Frist die Beurteilung nachzuholen. Dies wird wiederum überprüft. Bleiben Sie untätig, kann ein **Bußgeld** verhängt werden.

Darüber hinaus könnten Sie allerdings ein weit folgenschwereres **Haftungsproblem** bekommen:

Bei Nichtbeachtung der gesetzlichen Auflage, einen Arbeitsplatz auf sein Gefährdungspotential für psychische Belastung hin zu untersuchen, hat ein Arbeitgeber im Fall einer **Erkrankung**, eines **Arbeitsunfalles** seines Mitarbeiters oder der Aufdeckung der **Möglichkeit von Mobbing in Bereichen**, ein Haftungsproblem.

Stellt die Gewerbeaufsicht oder die Berufsgenossenschaft dann bei ihrer Prüfung fest, dass das Unternehmen keine psychische Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes durchgeführt und keine Maßnahmen zur Behebung von Missständen getroffen hat, können **Regressforderungen** von Kranken- und Unfallversicherungen bzw. **Schadenersatzforderungen** – auch vom Mitarbeiter – die Folge sein – und diese können schnell im fünfstelligen Bereich liegen. Schadenersatzforderungen sind übrigens bei Mobbing bereits juristischer Usus.

Zusätzliche Kosten können entstehen, wenn einem Arbeitnehmer wegen Krankheit gekündigt wird und wenn seine Erkrankung in Zusammenhang mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz zu bringen ist. Ist dann die Gefährdungsbeurteilung mit nachfolgenden Verbesserungsmaßnahmen nicht erfolgt, hat er in seiner Arbeitsschutzklage gute Chancen auf Wiedereinstellung bzw. höhere Abfindung.

Was ist Ihr Nutzen?

- Sie decken Verbesserungs- und Entwicklungspotenzial auf
- die Mitarbeiter sind beteiligt – bringen ihre Ideen und Vorschläge ein
- die Umsetzung steht im Vordergrund
- die Arbeitseffizienz wird gesteigert, Einsparpotential gefunden
- Sie bauen unnötige Stressfaktoren im Unternehmen ab
- Sie erfüllen damit problemlos die gesetzlichen Vorgaben
- Ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigt, die Fluktuation sinkt, die Chance gute MA zu finden steigt

Wir führen diese Gefährdungsbeurteilung seit 2014 in und mit Unternehmen, Betrieben und Einrichtungen durch. Durch unsere Erfahrung haben wir für jede Branche und jede Betriebsgröße das passende Verfahren mit sehr vertretbarem Aufwand und sehr Praxis-bezogenen Ergebnissen. Dadurch sparen Sie eine Menge Aufwand und Zeit in der Vorbereitung und Durchführung und haben die Gewissheit einer effizienten Moderation Ihres Prozesses. Eine externe Moderation gewährleistet, dass die relevanten Fakten wirklich genannt werden.

Bei Fragen stehen wir gerne zu einem unverbindlichen persönlichen Gespräch zur Verfügung und können Ihnen danach ein verbindliches Angebot erstellen.

Lobbach, den 09.05.2016



Dr. Annelie Weiske
Analysieren – Planen – Umsetzen