

# Neue Bestimmung im Arbeitsschutz

## Merkblatt und Information zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

Hintergrund:

- **16 Milliarden Euro**  
betragen die Krankheitskosten für psychische Erkrankungen pro Jahr  
Quelle: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Unfallverhütungsbericht Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2011.
- **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.
- **75.000 Arbeitnehmer**  
gingen 2012 wegen psychischer Erkrankungen in Frührente  
Quelle: Bundespsychotherapeutenkammer: BPTK-Studie zur Arbeits- und Erwerbsunfähigkeit, 2013.
- **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 prüfen schon das Vorliegen einer Gefährdungsbeurteilung und die Betriebsprüfer der Sozialversicherungen haben jetzt für 2015 den Auftrag, die Durchführung mit Dokumentation zu kontrollieren.

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.

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 gehören ebenfalls zur Dokumentation.

## Was passiert, wenn Sie nichts tun?

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 **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** seines Mitarbeiters, auch wenn dieser nur geringfügig beschäftigt ist, ein Haftungsproblem.

Stellt die Gewerbeaufsicht dann bei ihrer Prüfung fest, dass das Unternehmen keine psychische Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes durchgeführt hat, können **Regressforderungen** von Kranken- und Unfallversicherungen die Folge sein – und diese können schnell im fünfstelligen Bereich liegen.

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
- Sie bauen unnötige Stressfaktoren im Betrieb ab
- die Mitarbeiter werden zufriedener
- Sie erfüllen damit problemlos die gesetzlichen Vorgaben
- Ihre Attraktivität als Arbeitgeber ↑ (Fluktuation ↓, Chance gute MA zu finden ↑)

Wir führen diese Gefährdungsbeurteilung seit 2014 in und mit Unternehmen und Betrieben 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.

Wenn Sie Fragen haben oder Unterstützung wünschen, sprechen Sie uns unverbindlich an.

Lobbach, den 19.11.2015

Dr. Annelie Weiske  
Analysieren – Planen – Umsetzen