

INFORMATIONEN ZUR PSYCHISCHEN GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG ARBEITSSCHUTZGESETZ

Viele kleinere und mittlere Unternehmen wissen nicht, dass die Psychische Gefährdungsbeurteilung (GBU) seit 2013 ein fester Bestandteil der Gefährdungsbeurteilungen des geltenden Arbeitsschutzgesetzes ist. Nachfolgend finden Sie dazu einige wichtige Informationen:

GESETZLICHE GRUNDLAGE

Hintergrund

§5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet zur Gefährdungsbeurteilung (GBU). Hier werden unter dem Thema „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“ laut gesetzlicher Vorgabe 6 verschiedene Punkte bezüglich der Arbeitsplatzbeurteilung aufgeführt, die regelmäßig abzuarbeiten sind. Während die Punkte 1 – 5 in den meisten Unternehmen standardisiert durch eigenes Personal oder durch externe Dienstleister prüfen, ist Punkt 6 „Psychische Belastungen bei der Arbeit“ weitgehend unbekannt.

Konsequenzen

Die Psychische Gefährdungsbeurteilung ist seit 2016 für jedes Unternehmen, welches mindestens einen Mitarbeiter hat, gesetzlich verpflichtend. Hier sind Bußgelder/Strafen von bis zu 5000 € vorgesehen, bei Unterlassung können Unternehmen mit bis zu 30.000 € in die Pflicht genommen werden. Sollte sogar eine vorsätzliche Gefährdung vorliegen, sind hierfür sogar Freiheitsstrafen bis zu einem Jahr möglich.

Überwachung

Die Psychische Gefährdungsbeurteilung wird noch nicht systematisch vom Staat überwacht, bei arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzungen wird dies jedoch gerne zum Thema gemacht und auch Berufsgenossenschaften, Gewerkschaften, Betriebsräte und Krankenkassen haben die psychische Gefährdung zunehmend im Blick.

WELCHE UNTERNEHMEN SIND BETROFFEN?

Personal

Formal ist jedes Unternehmen, jeder Freiberufler oder Selbständige, der mindestens einen Mitarbeiter beschäftigt, verpflichtet eine Psychische Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, wobei auch Teilzeitkräfte und geringfügig beschäftigte Mitarbeiter dazu gehören.

Anhaltspunkte

Unabhängig von der gesetzlichen Verpflichtung ergeben sich aus der betrieblichen Praxis immer wieder Anhaltspunkte, hier selbst nach möglichen Gefährdungen und Schwachpunkten in der Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen zu suchen. Dazu gehören besonders Krankenstände, Personalausfälle und Kündigungen, die durch psychische Belastungen ausgelöst werden. Stichworte dazu sind Burnout, Überlastung, Depression, chronische oder psychosomatische Erkrankungen etc.

Personalsuche

Ganze Branchen kämpfen mittlerweile mit existenziellen Personal-/Nachwuchsproblemen, weil deren Jobs bzw. die Arbeitsbedingungen als außergewöhnlich belastend wahrgenommen werden. Bekannte Stichworte dazu sind das Gesundheitswesen, die Pflege, Gastronomie, Lebensmittelhandwerk, Betriebe mit Schichtarbeit etc.

WAS IST MIT „PSYCHISCHER GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG“ GEMEINT?

Das Ziel einer regelmäßig durchgeführten Psychischen Gefährdungsbeurteilung ist die Ermittlung vorliegender Gefährdungen, das heißt, das Hinweisen auf konkrete Belastungen nachgegangen wird. Neben der Erfüllung einer gesetzlichen Vorgabe und eventuellen Hinweisen auf vorliegende Belastungen kann sich durch geschickten Einsatz der Auswertung auch ein zusätzlicher Nutzen für das Unternehmen bzw. die Geschäftsleitung ergeben.

Umgesetzt wird das Vorgehen bei der Ermittlung Psychischer Belastungen bei uns durch eine Befragung anhand definierter Faktoren, die auf Belastungen hinweisen:

- In der Regel wird ein Fragebogen von den Mitarbeitern ausgefüllt, Interviews sind ebenfalls möglich, je nach Unternehmensgröße jedoch zu aufwendig
- Die Auswertung erfolgt anonym unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte und des Datenschutzes.

Wie gehen wir vor?

- Vorgespräch mit der Erfassung unternehmensspezifischer Strukturen
- Information der Mitarbeiter über den Einsatz des Fragebogens bzw. der Interviews
- Durchführung: Erfolgt in jedem Fall anonym!
- Auswertung nach wissenschaftlichen Kriterien mit einem besonderen Augenmerk auf Auffälligkeiten
- Nachbesprechung mit Hinweisen auf Besonderheiten und die Besprechung möglicher empfohlener Maßnahmen sowie eine
- schriftliche Ausarbeitung/Dokumentation zur Information der Geschäfts- und/oder Personalleitung und zum gesetzskonformen Nachweis

Wie kommen wir zu Ergebnissen?

- Die Fragebögen wurden anhand des vorgegebenen Kriterienkatalogs auf wissenschaftlicher Grundlage entwickelt und das Auswertungsschema entsprechend evaluiert
- Die Ergebnisse der Fragebögen werden statistisch ausgewertet, um Besonderheiten sichtbar zu machen

Wie gehen wir mit Daten und Informationen um?

- Datenschutzkonformität als Grundlage
- Anonymität als Voraussetzung für „ehrliche“ Antworten
- Ergebnisse werden schriftlich dokumentiert/übergeben
- Fragebögen werden jedoch nicht übergeben, sowie alle Unterlagen, die Rückschlüsse auf konkrete Personen zulassen
- Je nach Ergebnis der Auswertung werden im Bedarfsfall auch weitere unterstützende / entlastende Maßnahmen von uns vorgeschlagen

Kundennutzen

- Erfüllung der formalen Rechtsvorschrift nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- Hinweise auf Risiken, die mit Personal und/oder Prozessen verbunden sind
- Anpassungen in der Personalstrategie
- Abbau von Krankenständen
- Personalbindung durch besseres Arbeitsklima
- Employer Branding: Steigerung der Attraktivität des Unternehmens für Arbeitskräfte und Geschäftspartner
- Ein aktives Element von Öffentlichkeitsarbeit/PR

Zusammenfassung:

Die im Arbeitsschutzgesetz vorgeschriebene Psychischen Gefährdungsbeurteilung kann neben der Erfüllung einer gesetzlichen Verpflichtung auch wesentliche Hinweise auf individuelle Belastungen von Mitarbeitern liefern. Auch in sehr persönlich geführten Unternehmen mit engem Kontakt zu den Mitarbeitern können solche „blinde Flecken“ von psychischen Gefährdungen oder Überlastungen entstehen, die Arbeitsfreude, Leistungsfähigkeit und leider auch den Verbleib von wichtigen Mitarbeitern beeinflussen. Da all diese Faktoren in Zeiten von Fachkräftemangel und einer hohen Wechselbereitschaft ausgesprochen wichtige Elemente eines erfolgreichen Employer Branding sind, kann diese eher notwendige Formalie der Psychischen Gefährdungsbeurteilung hier auch als ein erfolgreiches Instrument zur Verbesserung von Arbeitszufriedenheit und zur Verringerung von Arbeitsbelastungen genutzt werden.

Sie haben Fragen?

Für weitere Auskünfte zum Thema Psychische Gefährdungsbeurteilung stehen Ihnen bei uns im Hause Christian Bernadotte und Michael Ploschke gerne zur Verfügung.

Michael Ploschke
Coaching und Consulting GmbH
Brühlstraße 2
78315 Radolfzell
Tel. 07732-939458
bernadotte@jobcoaching-sued.de
ploschke@jobcoaching-sued.de
www.ploschke-partner.de