

Jetzt handeln, sonst kann es teuer werden!



PSYCHISCHE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG // PSYCHISCHE ERKRANKUNGEN RANGIEREN AUF PLATZ DREI DER HÄUFIGSTEN URSACHEN FÜR ARBEITSUNFÄHIGKEIT – DAS ERGIBT DER DAK-GESUNDHEITSBERICHT VON 2016. DAHER IST AB SOFORT MIT VERSTÄRKTEN KONTROLLEN ZU RECHNEN, DIE NEBEN DER PHYSISCHEN, NUN AUCH DIE BESCHEINIGUNG DER PSYCHISCHEN GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG ALS MASSNAHME DES ARBEITSSCHUTZES INTENSIV ÜBERPRÜFEN.

Niklas Dorandt, Pro Management AG

Worum geht es?

Viele Führungskräfte und Geschäftsführer wissen heute noch immer nicht um die Notwendigkeit der Psychischen Gefährdungsbeurteilung, kurz PGB, die seit 2013 für jeden Arbeitgeber verpflichtend ist. Die Nichteinhaltung kann gravierende Auswirkungen für ihr Unternehmen und ihre Mitarbeiter haben. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um große Betriebe, Konzerne, mittelständische Unternehmen oder Kleinbetriebe ab einem Mitarbeiter handelt. Die regelmäßige fachkundige Gefährdungsbeurteilung von psychischen Belastungserscheinungen ist arbeitsrechtlich verpflichtend. Denn es gilt Belastungen am Arbeitsplatz und die daraus resultierenden Anstrengungen für den einzelnen Mitarbeiter einzuschätzen und langfristig zu minimieren

Dann wird es doch ein Gesetz dazu geben, oder?

Ja, denn sobald die Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung für den Betrieb ansteht, werden die kontrollierenden Aufsichtspersonen (wie

beispielsweise das Gewerbeaufsichtsamt, die Berufsgenossenschaft, die jeweilige Krankenversicherung, der Inspektionsdienst Arbeitsschutz oder die Rentenversicherung) darauf achten, dass der §5 Satz 3 Nr. (6) ArbSchG kontrolliert wird und somit die Beurteilung der psychischen Belastung für den einzelnen Mitarbeiter am Arbeitsplatz stattgefunden hat. Die Beurteilung ist durch geeignetes Fachpersonal durchzuführen und muss fälschungssicher dokumentiert werden. Wird seitens des Arbeitgebers keine psychische Gefährdungsbeurteilung durchgeführt, besteht für ihn und ggf. die personalverantwortlichen Mitarbeiter ein Risiko der Haftung. Welches insbesondere im Falle einer Arbeitsunfähigkeit des jeweiligen Stelleninhabers durch vermeidbare, jedoch nicht erkannte Gefährdungen auftritt und mit Geldbußen geahndet wird.

Welche Faktoren müssen beachtet werden?

Psychische Erkrankungen gelten als besonders hartnäckig und langwierig. So sind beispielsweise folgende Faktoren typische psychische Belastungserscheinungen und müssen vom Arbeitgeber und den Personalverantwortlichen ernstgenommen werden:



Niklas Dorandt,
Vorstand der Pro Management AG

- Stress durch zu hohe Belastung am Arbeitsplatz (Zeitmanagement, fachliche Überforderung, Arbeitsüberlastung, etc.)
- Mobbing durch Kollegen oder Vorgesetzte
- Kommunikationsstörungen im Unternehmen
- Zu wenig Anerkennung der erbrachten Leistung, mangelnde Wertschätzung
- Überlastung durch Häufung der Krankheitstage von Kollegen, Überstunden
- Unverhältnismäßiges Delegieren von Aufgaben
- Gesundheitsunfreundliches Mobiliar oder Arbeitsgeräte

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen betrifft jedes Unternehmen, sobald es mindestens einen sozialversicherungspflichtigen Mitarbeiter hat. Seit September 2013 besteht die gesetzliche Verpflichtung für jeden Arbeitgeber, Maßnahmen zur Verhinderung psychischer Gefährdungen vorzunehmen. Eine Missachtung oder die Nichtbeachtung kann zivilrechtliche Folgen nach sich ziehen. So kann beispielsweise im Falle nachgewiesener grober Fahrlässigkeit, alle betroffenen Sozialversicherungsträger u.U. sogar mit Rückgriff auf den Arbeitgeber und im Zweifelsfall auch auf die direkte Führungskraft des arbeitsunfähig gewordenen Mitarbeiter nehmen (SGB VII § 110).

Mit den folgenden To Dos sind Sie auf der sicheren Seite

Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) ist eine auf Dauer angelegte und im Arbeitsschutzgesetz sowie im SGB VII verankerte Plattform von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern. Die GDA hat die Leitlinien festgelegt, die von allen Akteuren zum Thema psychische Belastung am Arbeitsplatz beachtet werden müssen. Die folgenden sieben To Dos dienen als Orientierungshilfe, um hinsichtlich der PGB um sicher aufgestellt zu sein:

1. Festlegen von tatsächlichen Arbeitsbereichen und Tätigkeiten.
2. Ermittlung der Gefährdungen - hierzu stehen drei Methoden zur Auswahl:
 - Workshop durch fachkundige Experten, die mit Ihnen und Ihren Mitarbeitern in den Dialog treten
 - Arbeitsplatzbeobachtung und Analyse der IST Situation
 - Standardisierte schriftliche Mitarbeiterbefragung
3. Beurteilung der Gefährdungen
4. Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen und Handlungsempfehlungen
5. Wirksamkeitskontrolle
6. Aktualisierung / Fortschreibung der vorgeschlagenen Maßnahmen in der Praxis
7. Dokumentation der PGB

Durch individuelle Audits und Coachings, werden Ihre Mitarbeiter und Personalverantwortlichen im Unternehmen auf die Vorteile einer gesunden Führungskultur aufmerksam gemacht, die sich beispielsweise in der Kostenreduktion, im Gesundheitsmanagement sowie im Recruiting bemerkbar machen.

1. Kostenreduktion durch:
 - Minimierung von Arbeitsunfähigkeit Tagen
 - Langfristige Verbesserung des Betriebsklimas, durch zufriedene und ausgeglichene Mitarbeiter
2. Betriebliches Gesundheitsmanagement
 - PGB als Basis zur Neueinführung der Personalverantwortlichen
 - Ergänzung des bestehenden Betrieblichen Gesundheitsmanagements
3. Vorteile im Recruiting
4. Nachweis und Zertifizierung für ein mitarbeiterfreundliches Unternehmen als Wettbewerbsvorteil

Fazit

Die Durchführungspflicht der PGB betrifft alle Branchen und Unternehmen. Je früher Sie Ihr Unternehmen und Ihre Mitarbeiter vorbereiten, desto sicherer sind Sie, falls sich unangekündigte Kontrollen seitens der offiziellen Aufsichtsbehörden ergeben. So kann beispielsweise das Gewerbeaufsichtsamt, die Berufsgenossenschaft, die jeweilige Krankenversicherung, der Inspektionsdienst Arbeitsschutz oder die Rentenversicherung die Bescheinigung der PGB in regelmäßigen Abständen prüfen, ob eine PGB vorliegt.

Anders als bei der physischen Gefährdungsbeurteilung, die durchaus branchentypische Ausprägungen haben kann, sind psychische Belastungen hauptsächlich grundsätzlicher Natur. Übersetzt heißt das: stimmen die Rahmenbedingungen, geht es der Psyche gut und eine gesunde Psyche reguliert das normale Auf und Ab in unserem Arbeitsalltag.

// Kontakt: n.dorandt@pro-ag.de



Quelle: © ronstik - stock.adobe.com

PRAXIS // UNSER TIPP//

Überprüfen Sie die Vollständigkeit Ihrer Unterlagen, dann sind Sie auf der sicheren Seite. Sollte Sie die PGB noch nicht durchgeführt haben, sollten Sie so schnell wie möglich handeln.