



Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtung zur „Psychischen Gefährdungsbeurteilung“ gemäß §§ 4-6 des Arbeitsschutzgesetzes

Status quo

Die aktuelle Arbeitswelt ist mittlerweile von einem schnellen Strukturwandel geprägt, der für viele Beschäftigte mit erheblichen Veränderungen im Hinblick auf Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, fehlende Kommunikation und weiteren Belastungen am Arbeitsplatz verbunden ist. In der Vergangenheit wurde der Fokus im Bereich des Arbeitsschutzes hauptsächlich auf Präventionsmaßnahmen in Sachen Unfallverhinderung, oder Vermeidung psychischer Belastungen wie Lärm, schwerer körperlicher Arbeit, oder Kontakt mit Gefahrstoffen usw., gelegt. Heutzutage aber nimmt in steigendem Maße neben diesen Belastungen die Gefährdung von Beschäftigten durch psychische Fehlbelastungen und Stress am Arbeitsplatz immer größeren Raum ein.

Erschwerend kommt hinzu, dass vielfach die vom Beschäftigten individuell erlebten Belastungen am Arbeitsplatz in den wenigsten Fällen direkt zu psychischen Erkrankungen führen. Wahrgenommen werden sie dagegen eher in Form von psychosomatischen Krankheitsbildern wie z. B. Rückenschmerzen, Bluthochdruck oder Magenbeschwerden. Deshalb wird davon ausgegangen, dass die anfallenden Fehlzeiten verursacht durch psychische Belastungssituationen sogar noch weitaus höher sind. Außerdem ist zusätzlich der sogenannte Präsentismus, das Unterdrücken und Arbeiten trotz Beschwerden, bei vielen Beschäftigten aufgrund der unsicheren Arbeitsmarktlage weit verbreitet.

Gesetzliche Auflage

Seit dem 01. Januar 2014 sind alle Arbeitgeber nach den §§ 4-6 des Arbeitsschutzgesetzes verpflichtet zur Durchführung von psychischen Gefährdungsbeurteilungen. Diese Pflicht stellt viele Unternehmen vor große Herausforderungen.

Die Herausforderung – dringlich

Die Vorgehensweise ist häufig unklar, aber eine Nichterfüllung der Auflagen in Verbindung mit einer psychischen Erkrankung eines Beschäftigten, kann zu empfindlichen Strafen durch die Gewerbeaufsicht und schlimmstenfalls zu Regressforderungen seitens der Kranken-, Renten- und Unfallversicherer führen.

Was bei der Expertenauswahl beachtet werden sollte

Vor diesem Hintergrund fühlen sich nun viele selbsternannte Experten berufen, sich diesem vermeintlich lukrativen Markt zu widmen! Jedem Unternehmen ist hier zu raten, sich die diversen Angebote genau und aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten. – Hilfestellung zur Beurteilung der Wert- und Nachhaltigkeit der Angebote können hier die unter den folgenden 7 Punkten aufgelisteten Fragen und Hinweise geben:

1. Datenerfassung

- Wer führt die Datenerhebung durch? Speziell von der datenauswertenden Stelle geschulte Kräfte, die gleichzeitig nachweislich über fundiertes Wissen und Erfahrung in den Bereichen Psychische Gesundheit, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Personal- und Organisationsentwicklung? – Hier sollten sich die Entscheider in jedem Fall detaillierte Lebensläufe und ggf. Referenzen bzw. Zeugnisse vorlegen lassen.

- Handelt es sich um einen wissenschaftlich anerkannten Erfassungsbogen, der alle für das jeweilige Unternehmen wichtige Themenbereiche praxisrelevant abdeckt?
- Erfolgt eine Erhebung von Primärdaten, das bedeutet von Daten individuell auf die Bedürfnisse des Unternehmens abgestimmt?

2. Datenauswertung und –analyse

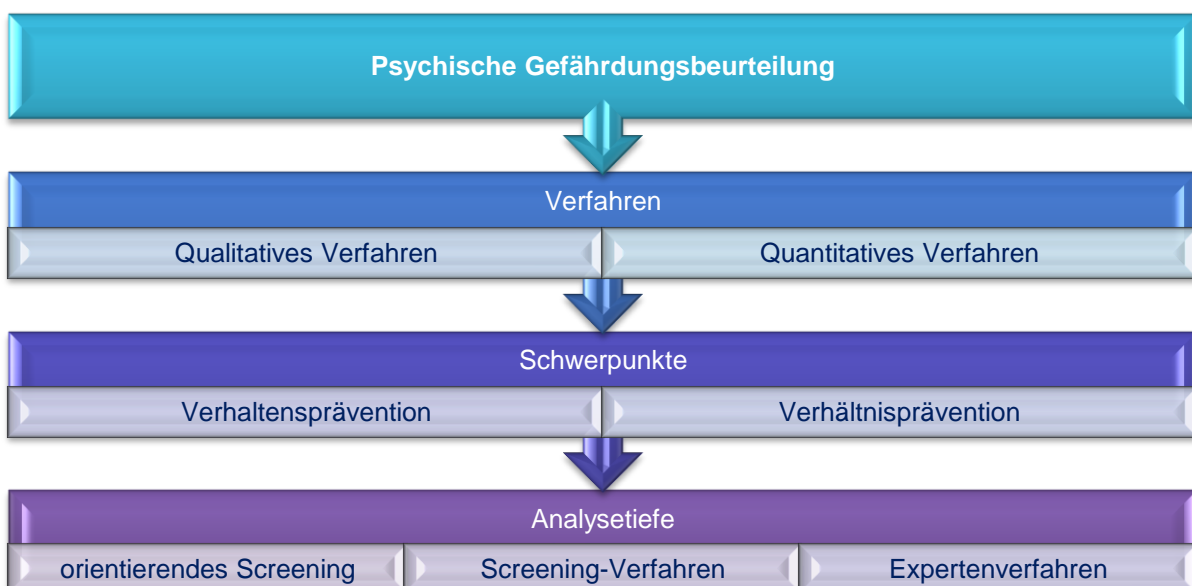
- Gewährleistet die auswertende Institution eine Auswertung und Analyse der Daten auf wissenschaftlicher Basis? Hat sie hier Referenzen vorzuweisen?
- Wird sowohl deskriptiv, als auch interferenzstatistisch analysiert?
- Erfolgt eine Plausibilitätsanalyse?
- Sind die Zielgruppenorientierung und ein späterer Vergleich mit Betrieben aus der gleichen Branche gesichert? Wie hoch ist hier der zur Verfügung stehende Datenbestand der Vergleichsdatenbank?
- Welche Kennzahlenbereiche werden ermittelt und warum?

3. Datensicherheit

- Wird Datensicherheit garantiert?
- Erfolgt die Dokumentation in einer sicheren Datenbank, die zusätzlich auch später den Zugriff des betreuten Unternehmens auf seine Daten gewährleistet, bspw. im Rahmen andere Projekte?
- Handlungsrichtlinien zur Absicherung geben hier z. B. folgende Institutionen vor:
 - ⇒ Deutsche Gesellschaft für Evaluation – „Standards der Evaluation“
 - ⇒ Deutsche Gesellschaft für Soziologie (DGS) – „Ethik Kodex“

4. Gefährdungsbeurteilung laut Gesetzgebung

Um zu verhindern, dass über den Interessenten ein Füllhorn nicht unbedingt notwendiger Aktivitäten ausgeleert wird, sollten die gesetzlichen Forderungen bekannt sein. Hier hilft das folgende Bild über den geforderten Verfahrensablauf:

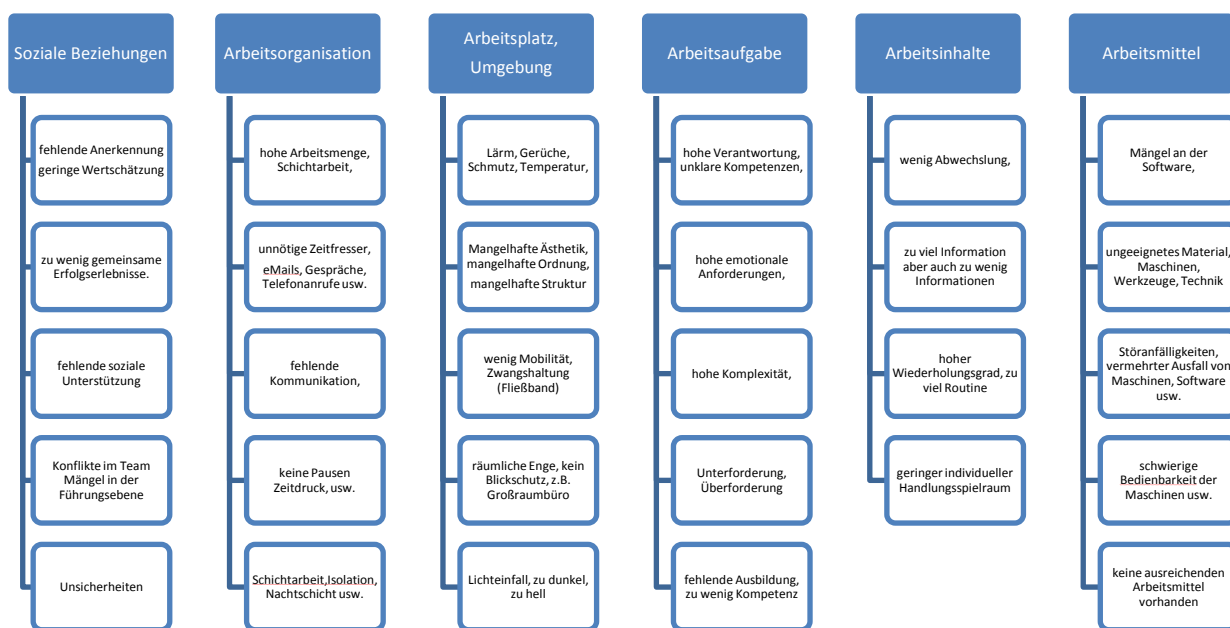


Wichtig in diesem Zusammenhang ist auch, dass die Gewerbeaufsicht eine Beurteilung der Arbeitsplatzbereiche verlangt, also nicht zwingend jeden einzelnen Arbeitsplatzes oder jeden Arbeitnehmers. Dies ist entscheiden bezüglich anfallender Kosten und vor allem auch zu bindender Ressourcen, um die Analyse durchführen zu können.

Sinnvoll kann im Anschluss auch eine ergänzende Mitarbeiterbefragung in einzelnen Arbeitsbereichen sein, um diese zu Wort kommen zu lassen, bevor sich eine psychische Belastung in einer für das Unternehmen kostspieligen Erkrankung manifestiert. Das ist aber keine Pflicht, schon garnicht für das gesamte Unternehmen und diese Entscheidung sollte das betreute Unternehmen selbst treffen können.

5. Mögliche Einflüsse, Stressoren, Risiken, Gefährdungen

Einen Überblick, wo mögliche Brennpunkt in einem Unternehmen vorliegen können, erleichtert die folgenden Grafik:



Quelle: Präventionscenter gesund & gut - Fuckerer, Manuela, 2012

6. Was folgt nach der Analyse und Beurteilung?

Das Arbeitsschutzgesetz schreibt vor, dass eine „systematische Ermittlung und Bewertung relevanter Gefährdungen der Beschäftigten“ durchgeführt wird, „mit dem Ziel, die erforderlichen Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit festzulegen“.

Somit ist die Vorgangsweise nach der Gefährdungsanalyse und der Beurteilung der Ergebnisse durch die Experten, klar vorgegeben. Auf der Basis der von Experten ermittelten und wissenschaftlich aufbereiteten Daten sind nun Maßnahmen des Arbeitsschutzes merkmalsbezogen abzuleiten.

Auch hier ist vorab bei einem Angebot zu prüfen, ob der Anbieter über ein Netzwerk von Partnern verfügt, die für das jeweilige Unternehmen auch zeitnah angezeigte Maßnahmen qualitativ hochwertig durchführen können. – Während die bisher aufgelisteten Merkmalen viele Anbieter schon vor Probleme stellt, wird sich spätestens jetzt „die Spreu vom Weizen trennen“! Aus dem einfachen Grund, weil sich zwar auf dem Markt viele Einzelkämpfer tummeln, die zwar einzeln, oder in loser Zusammenarbeit mit psychischen Gefährdungsbildern arbeiten, aber eine Abstimmung und ein intensiver Austausch untereinander ist aufgrund des branchenüblichen harten Wettbewerbs oft nicht gegeben.

Genau diese intensive Zusammenarbeit ist aber der entscheidende Faktor für ein Unternehmen, um langfristig und nachhaltig Nutzen aus den Maßnahmen zu ziehen.

Darüber hinaus ist zusätzlich eine Vernetzung bzw. auch die Zusammenarbeit mit im Betrieb vorhandenen Experten der Bereiche Ernährung, Bewegung, technische Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizin, Organisationsentwicklung, Human Kapital Management, usw. zu gewährleisten.

Das alles kann nur auf der Grundlage jahrelanger Erfahrungen und eines über viele Jahre aufgebauten Netzwerks erfolgreich sein. Daher ist auch in diesem Punkt mit besonderem Augenmerk ein vorliegendes Angebot zu hinterfragen. – Da es für Anbieter im Gesundheitswesen schon seit vielen Jahren Standard ist, eine Zertifizierung ihres jeweiligen Leistungsspektrums vorzunehmen, sollte diese Zertifizierung vorgelegt werden können. Zusätzlich sollten immer die Grundprofession der Netzwerkpartner und der Nachweis auf eine Spezialisierung für den Bereich der Psychischen Gefährdung überprüft werden.

Ein in sich schlüssiges Netzwerk könnte z. B. wie folgt aussehen:





7. Nachhaltigkeit

Sind am Ende alle Vorgaben erfüllt und Maßnahmen erfolgreich eingeleitet, steht am Schluss die Frage: „Wie kann das Unternehmen den erreichten Status nachhaltig sichern, um so auch den wirtschaftlichen Nutzen daraus zu ziehen?“

Der einfachste und kostengünstigste Weg ist hier, ausgewählte Beschäftigte, die auch in den vorhergehenden Prozess involviert waren, kontinuierlich themenbezogen weiterzubilden. – Daher sollte an dieser Stelle bestenfalls der Anbieter Lösungen offerieren und Angebote machen können. ... und das bedeutet eher nicht, dass er sich selbst ein Dauerberatungsmandat verschafft!

Salzburg , 18. Mai 2015

Team PsychGB®

Dr. Ralf J. Jochheim

Doktorberg 3

83471 Berchtesgaden

Telefon: 08652 - 601 33 53

Mobil: 0176 - 826 184 37

eMail: R.J.Jochheim@PsychGB.com

iNet: www.PsychGB.com