



Bei psychischen Belastungen keine gesonderte Gefährdungsbeurteilung notwendig

Köln, 16. Juni 2015

Die Gefährdungsbeurteilung ist eine arbeitschutzgesetzliche Pflicht. Sie dient der Vermeidung von Unfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren. Und anders als oft vermutet steht bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen die Beurteilung und Gestaltung der Arbeit im Vordergrund. Das heißt: Es wird nicht untersucht, ob einzelne Mitarbeiter psychisch angeschlagen oder psychisch krank sind. Man erforscht vielmehr Belastungen, die von Arbeitsprozessen und Arbeitsumgebungen ausgehen. Dabei können betriebliche Faktoren, Betriebsklima und Kundenverhalten eine Rolle spielen.

Auslöser psychischer Erkrankungen

In der Arbeitspsychologie sind psychische Belastungen definiert als „die Gesamtheit der erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“. Wirken psychische Belastungen als positive Herausforderung, tun sie gut und helfen bei der Weiterentwicklung. Wirken sie als Fehlbelastung, beeinträchtigen sie die Gesundheit. Als Auslöser wirken häufig Arbeitsverdichtung, Zeit- und Leistungsdruck sowie Mobbing oder Gewalt am Arbeitsplatz. Folgen einer psychischen Belastung sind häufig Stress, Burnout, psychische Ermüdung, Unzufriedenheit, Schlafstörungen sowie psychosomatische Krankheiten.

Keine gesonderte Gefährdungsbeurteilung

Es ist nicht verpflichtend, psychische Belastungen in einer gesonderten Gefährdungsbeurteilung zu behandeln. Sie kann vielmehr in bestehende Prozesse integriert werden. Es empfiehlt sich eine Vernetzung mit bereits bestehenden Gremien und Strukturen, zum

Beispiel mit dem Arbeitsschutzausschuss. Grundsätzlich ist der Arbeitgeber für die Planung und Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung verantwortlich. Er muss diese nicht selbst durchführen, sondern kann fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen (§13 Abs. 2 ArbSchG).

Anlässe für eine Aktualisierung

Im Betrieb gibt es verschiedene Anlässe, die eine Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung sinnvoll machen: So kann beispielsweise eine Restrukturierung im Betrieb, neue Aufgaben, veränderte Arbeitszeiten, Arbeitsüberlastung oder aber auch der Umgang mit neuen Maschinen für Stress bei Mitarbeitern sorgen ebenso wie fehlende Kommunikation sowie Führungsmethoden. Auch bevorstehende gefährliche Arbeiten oder der Umgang mit Gefahrstoffen sind potenzielle Stressoren.

Für den Unternehmer sind wichtige Anzeichen für eine Neubetrachtung: Häufiger Mitarbeiterwechsel, zunehmende Beschwerden und Krankmeldungen oder eine allgemein spürbare Unzufriedenheit. Hier sollte der Chef handeln und Ursachenforschung betreiben, denn erfolgreich sind Betriebe in der Regel oft dann, wenn die Mitarbeiter zufrieden sind und sich dem Unternehmen eng verbunden fühlen.

Dokumentation

Alle Betriebe sind zur Dokumentation (digital oder print) verpflichtet und diese sollte mindestens enthalten:

- Beurteilung Gefährdungen
- Festlegung konkreter Maßnahmen
- Durchführung der Maßnahmen
- Überprüfung der Wirksamkeit
- Datum der Erstellung

Weitere Informationen, Literaturhinweise und Tipps: www.gda-psyche.de