

Prävention psychischer Erkrankungen im Betrieb

Nach Änderungen im Arbeitsschutzgesetz sind nun alle Betriebe verpflichtet, die psychischen Gefährdungen für ihre Beschäftigten möglichst gering zu halten **Von Carsten Burfeind**

Psychische Belastungen sind im Arbeitsschutz angekommen. Mit den aktuellen Änderungen des Arbeitsschutzgesetzes sind alle Betriebe in Deutschland verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung zu den psychischen Belastungen der Arbeit durchzuführen und sich aktiv um deren Vermeidung oder Verringerung zu bemühen.

Mit dem »Gesetz zur Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen, zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes und zur Änderung anderer Gesetze« vom 19.10.2013 wurden Hinweise zu psychischen Belastungen erstmals explizit in das Arbeitsschutzgesetz aufgenommen. Mit § 4 Nr. 1 wird klar gestellt, dass die Arbeit so zu gestalten ist, dass eine Gefährdung »für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird«. Und § 5 Nr. 6 verpflichtet den Arbeitgeber, bei der Ermittlung der mit der Arbeit verbundenen Gefahren auch die »psychische[n] Belastungen bei der Arbeit« zu erfassen. Zugleich wurde die Beschränkung der Dokumentationspflicht auf Betriebe mit mindestens elf Beschäftigten (§ 6 Abs. 1 Sätze 3 und 4) aufgehoben. Sie besteht nun für Betriebe jedweder Größe.

Auf der A+A 2013, einer der weltweit größten Fachmessen für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit, die vom 5. bis 8. November in Düsseldorf stattfand, beschäftigte sich nun auch der begleitende Kongress mit dem Thema psychischer Gefährdungen am Arbeitsplatz. Die Diskussion zeigte, dass sich Experten, Unfallversicherungsträger, Berufsgenossenschaften, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen inzwischen einig sind, dass hier großer Handlungsbedarf in den Betrieben besteht.

Anti-Stress-Verordnung

Relativ uneinig sind sich die Akteure jedoch weiterhin über die Bedeutung der Arbeitsbedingungen für das Krankheitsgeschehen. Sehen arbeitnehmernahe Organisationen hier vor allem die Arbeitgeber in der Pflicht, so hebt die Arbeitgeberseite die gesundheitsförderlichen Effekte von Arbeit hervor. Entsprechend werden von den Gewerkschaften und einer SPD geführten Bundes-

ratsinitiative weitere rechtliche Regelung in Form einer Anti-Stress-Verordnung gefordert, während vor allem aus Sicht der Arbeitgeberverbände und bisher auch des Bundesministerium für Arbeit und Soziales psychische Belastungen nur zu unscharf zu erfassen sind, sodass weitere rechtliche Regelungen nicht sinnvoll möglich seien.

Richtig ist dabei sicherlich, dass psychische Beanspruchung eine stark subjektive Komponente hat. Welche Arbeitsbedingungen wann und für wen zur psychischen Fehlbeanspruchung werden, muss daher weiter erforscht werden. Dennoch gibt es inzwischen hinreichend viele validierte Untersuchungen zu psychisch belastenden und potenziell krank machenden Faktoren bei der Arbeit, um rechtliche Rahmenbedingungen zu schaffen. Ohne rechtsverbindlichen Rahmen bliebe zudem offen, wie der Anspruch des Gesetzes überhaupt beaufsichtigt, durchgesetzt und gegebenenfalls mit Sanktionen belegt werden könnte.

Mit den Änderungen im Arbeitsschutzgesetz sind nun alle Betriebe verpflichtet, a) die psychischen Risiken und Gefährdungen für ihre Beschäftigten zu erfassen, b) Maßnahmen zur Vermeidung psychischer Beeinträchtigungen durchzuführen, c) die Wirksamkeit dieser Maßnahmen zu überprüfen und d) bei Bedarf anzupassen sowie e) das Vorgehen zu dokumentieren. Wie genau das zu geschehen hat, bleibt derzeit noch den Betrieben überlassen. Aufgrund der geringen Regelungsdichte ist das weniger kompliziert als häufig befürchtet.

Auch für kleine Unternehmen möglich

Eine Gefährdungsbeurteilung kann – und sollte ohnehin – an das jeweilige Unternehmen angepasst erfolgen, intern oder mit externer Unterstützung aufgrund einer Analyse vorhandener Daten, durch Mitarbeiterbefragungen, in moderierten Workshops, mithilfe von Beobachtungsinterviews oder mit einer Kombination verschiedener Methoden. Tipps zum Einstieg gibt z.B. der IGA Report 1/2013 (siehe PSU 4/2013, S. 51). Für personell und auch finanziell schlechter ausgestattete kleinste, kleine und auch mittlere Unternehmen bieten sich besonders moderierte Gefährdungsbeurteilungen



Thema der A + A13: psychische Belastungen am Arbeitsplatz

in Form von Workshops an, um zielgenau diejenigen Belastungen herauszuarbeiten, die die Beschäftigten bei der Arbeit am stärksten beeinträchtigen, und zugleich Verbesserungsmöglichkeiten zu erarbeiten, die optimal an die jeweiligen betrieblichen Bedürfnisse angepasst sind.

Neben der vom Arbeitsschutzgesetz geforderten Beurteilung psychischer Gefährdungen sollten Betriebe grundsätzlich auch die Gesundheitspotenziale der Arbeit in den Blick nehmen, denn gute Arbeit ist nicht nur relativ frei von Fehlbelastungen, sondern sie hat auch förderliche Effekte für Leistungsfähigkeit, Motivation, Gesundheit und Wohlergehen der Beschäftigten. Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit und die betriebliche Gesundheitsförderung gehören untrennbar zusammen. ■

Carsten Burfeind ist Unternehmensberater, Trainer und Coach zu Fragen der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz. Kontakt: info@burf.de, Internet: www.burf.de