

Änderungen im Arbeitsschutzgesetz - Gefährdung durch psychische Belastungen

Seit dem 20. September 2013 gilt eine Ergänzung im Arbeitsschutzgesetz, die Unternehmen verpflichtet, neben den schon bestehenden Begutachtungen zu physischen Gefährdungen am Arbeitsplatz, diese um die Betrachtung psychischer Belastungen zu ergänzen. Am 13. Januar 2016 informierte Prof. Jörg Buchtal (Hochschule Fresenius, München) die Mitglieder des Arbeitskreises „Umwelt- und Arbeitsschutz“ zu den Konsequenzen und zur Umsetzung dieser gesetzlichen Anforderungen.

Der Paragraph 5 des Arbeitsschutzgesetzes besagt: „(1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. (2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend. (3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch [...] 6. psychische Belastungen bei der Arbeit.“

Daraus folgt, dass bestehende Gefährdungsanalysen um den Bereich psychischer Belastungen zu ergänzen sind. Bei der Planung und Durchführung ist insbesondere auf eine Trennung der nach DIN EN ISO 6385 Teil 3 definierten Bereiche „Belastung“ und „Beanspruchung“ zu achten. Das Gesetz fordert eine Betrachtung der „objektiv“ vom Arbeitsplatz ausgehenden Belastungen und nicht deren subjektiver Wahrnehmung durch den Arbeitsplatzinhaber (Beanspruchung). Dabei differenziert das Gesetz nicht in der Höhe der Belastung sondern nur in den Ausprägungen „vorhanden“ und „nicht vorhanden“. Dem Problem, das die Betrachtung von Belastungen eines Arbeitsplatzes durch unterschiedliche Begutachter ebenfalls einer subjektiven Verzerrung unterliegen, kann durch einen transparenten Bezug zu wissenschaftlich Erkenntnissen begegnet werden: In die Gefährdungsanalyse werden nur Elemente integriert, zu denen es eine populationsbezogene, datentechnische Fundierung gibt. Diese Fundierung stellt eine empirisch gesicherte Verbindung zwischen Belastungen und a) leistungsmindernden Stresswirkungen, b) temporären Erkrankungen oder c) dauerhaften Erkrankungen mit der Möglichkeit der Frühverrentung her.

Bei dem von Prof. Buchtal vorgestellten „Münchner Inventar zur Gefährdungsanalyse - psychische Belastungen“ (Migapsy) werden diese Grundanforderungen in 4 Arbeitsschritten umgesetzt:

1. Bestimmung von Arbeitsplatztypen, die Arbeitsplätze mit gleichartigen Tätigkeitsprofilen für die Analyse zusammenfassen.
2. Interview und Onlinebefragung eines (erfahrenen) Arbeitsplatzinhabers.
3. Interview mit einem entsprechend informierten Unternehmensvertreter zu Belastungseinflüssen, die unternehmensweit identisch sind (und nicht bei jedem Arbeitsplatzinhaber einzeln abgefragt werden müssen).
4. Auflistung von Belastungspotentialen, differenziert nach der Schwere der aus ihnen potentiell erwachsenden Konsequenzen (s.o.) und Ableitung von Handlungsoptionen.

Sofern nicht grundlegende Umstrukturierungen im Unternehmen stattfinden sollte nach 4-5 Jahren eine Überprüfung stattfinden, ob und wie sich Zuschnitte der Arbeitsplätze verändert haben. In eine dann ggf. notwendige Fortführung der Analyse psychischer Belastungen würden nur Arbeitsplatztypen mit entsprechenden Veränderungen integriert. Eine vollständige Betrachtung aller Arbeitsplätze ist (nach Gesetzeslage) nicht notwendig. Zu

berücksichtigen ist allerdings, dass bei Neueinrichtung von Arbeitsplätzen eine entsprechende Analyse dafür Sorge tragen muss, vermeidbaren Belastungen von Beginn an zu begegnen.

Prof. Buchtal machte deutlich, dass insbesondere die konsequente Orientierung an wissenschaftlichen Modellen zur Stressforschung die Voraussetzung für ein auch zum Nutzen der Unternehmen effizientes Vorgehen ist. Aktuelle Daten der Krankenkassen (siehe



Grafik) machen deutlich, dass psychische Belastungen und die aus ihnen erwachsenden Erkrankungen zunehmend Einfluss auf den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen nehmen können. Die vom Gesetzgeber intendierte notwendige Sensibilisierung für dieses Thema würde mit der beschriebenen Vorgehensweise erreicht, überbordende Anforderungen aus

einem (damit initiierten) subjektivem Beanspruchungsgefühl von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen jedoch klar vermieden.

Für weitere Informationen stehen zur Verfügung:

Prof. Dr. Jörg Buchtal - Dr. Axel Effey

info@migapsy.de

0 23 30 - 97 36 67