

# Die psychologische Gefährdungsanalyse

## Arbeitsschutz: Gesetzliche Grundlage, Sinn und Zweck, Durchführung

**Gesetzliche Grundlage:** Seit Anfang 2014 fordert das Arbeitsschutzgesetz (Paragraf 5 III Nr. 6) explizit die Berücksichtigung der psychischen Belastung in der Gefährdungsbeurteilung. Das bedeutet, dass alle Unternehmen Gefährdungen für ihre Beschäftigten ermitteln müssen, die sich aus der psychischen Belastung bei der Arbeit ergeben. Dies gilt somit auch für Zahnarztpraxen, Dentallabore und Dentalunternehmen.

Die Gefährdungsbeurteilung ist eine arbeitsschutzgesetzliche Pflicht. Sie dient der Prävention von Unfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, einschließlich der menschengerechten Gestaltung von Arbeit und ist ein zentrales Instrument zur Steuerung der betrieblichen Arbeitsschutzaktivitäten. Sie soll helfen, diese zielgerichtet und wirkungsvoll zu gestalten.

Warum das Ganze? Die Verdichtung der Leistungen in der Arbeitswelt und die damit teilweise extrem gestiegenen psychologischen Belastungen für die Mitarbeiter haben den Gesetzgeber zum Handeln veranlasst. Der volkswirtschaftliche Schaden zum Beispiel durch das Burn-out-Syndrom ist inzwischen immens und nicht mehr wegzudiskutieren. Die Zahl der Krankschreibungen mit der Dia-

gnose Burn-out stieg allein in den Jahren 2004 bis 2011 um das 1.400-Fache. Im Jahr 2012 waren rund 82 Millionen Arbeitsunfähigkeits-Tage (AU-Tage) in Deutschland auf psychische Erkrankungen zurückzuführen. Laut der Weltgesundheitsorganisation (WHO) ist Stress eines der größten Gesundheitsrisiken des 21. Jahrhunderts. Der Staat sieht hier die Arbeitgeber in der Präventionspflicht.

### Wer ist für die Durchführung verantwortlich?

Verantwortlich sind grundsätzlich die Arbeitgeber. Diese können einzelne Aufgaben jedoch an zuverlässige und fachkundige Mitarbeiter in der Praxis delegieren. Fachkundig bedeutet, die Arbeitnehmer müssen in der Aufgabe von entsprechender Stelle geschult worden sein. Dies dürfte sich aber gerade im Rahmen der psychologischen Gefährdungsbeurteilung als äußerst schwierig gestalten. Zumindest für eine eventuell notwendige Maßnahmenfestlegung sind Grundlagenkenntnisse in der Arbeitspsychologie erforderlich.

Der Auftrag muss schriftlich erfolgen und Verantwortungsgebiete und Befugnisse konkret definieren. Alternativ kann eine externe Hilfe, zum Beispiel von einer Sicherheitsfachkraft oder einem Sicherheitsingenieur, in Anspruch genommen werden. Die Gesamtverantwortung verbleibt jedoch in jedem Fall beim Arbeitgeber.

### Diese Maßnahmen sind durchzuführen:

1. Arbeitsbereichsfestlegung, Analyse und Beurteilung
2. Festlegung von Maßnahmen (falls erforderlich)
3. schriftliche Dokumentation
4. Maßnahmen durchführen
5. Überprüfung der Maßnahmen auf Erfolg in einem gewissen zeitlichen Abstand
6. regelmäßige Fortführung in größerem zeitlichen Abstand oder bei Auftreten psychischer Krankheiten von Mitarbeitern

### Möglicher Ablauf bei externer Hilfe

1. Zunächst erfolgt ein Vorgespräch mit dem Arbeitgeber.
2. Danach werden die Arbeitsbereiche festgelegt. So können zum Beispiel alle Mitarbeiter einer Abteilung mit vergleichbarem Belastungspotenzial in einem Gefährdungsbereich zusammengelegt werden. Beispiele: Prothetikabteilung, Keramikabteilung, Botendienst, Stuhlassistenzen, ZMP, Verwaltungsangestellte, Vertriebsmitarbeiter, Lagerarbeiter etc.
3. Die Mitarbeiter werden informiert.
4. Jeder Mitarbeiter erhält spezifische Fragebögen zur Bearbeitung.
5. Die Fragebögen werden ausgewertet und das Ergebnis je Arbeitsbereich ermittelt.

Die Ergebnisse werden einer Überprüfung unterzogen. Bei kritischen Ergebnissen werden mit den Mitarbeitern in den betroffenen Arbeitsbereichen weitere Gesprä-

„Laut WHO ist Stress eines der größten Gesundheitsrisiken des 21. Jahrhunderts. Der Staat sieht hier die Arbeitgeber in der Präventionspflicht.“

che notwendig sein, um die Ursachen zu ermitteln. Erforderliche Maßnahmen werden mit Verantwortlichkeiten und Terminen zur Umsetzung definiert.

Die Analyse kann auch anonymisiert durchgeführt werden, wenn mehrere Mitarbeiter einem

Arbeitsbereich zugeordnet wurden. Sollten jedoch kritische Ergebnisse auftreten, ist gegebenenfalls die Anonymität nachwirkend aufzuheben, um geeignete Maßnahmen zum Wohle der Mitarbeiter entwickeln zu können. Letztendlich geht es nicht darum, Führungskräfte oder den Chef bloßzustellen, sondern die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter zu gewährleisten.

Was gilt es noch zu beachten? Festgelegte Maßnahmen sind nachfolgend auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen. Das bedeutet, dass die psychologische Gefährdungsanalyse kein einmaliges Ereignis sein kann, sondern in regelmäßigen und sinnvollen Abständen erneut durchgeführt werden muss.

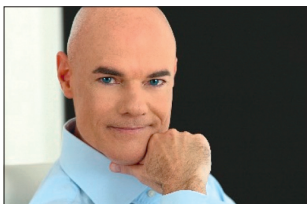
### Rechtliche Folgen der Nicht-Umsetzung

Wird ein Arbeitnehmer krank wegen Stress am Arbeitsplatz und gerät zum Beispiel in eine Depression, besteht die Möglichkeit, dass die Krankenkasse oder die Rentenversicherung zumindest eine Teilhaftung in Erwägung ziehen kann. Dabei ist es irrelevant, ob ein Arbeitnehmer früher schon einmal psychisch erkrankt war oder ob sonstige Gründe für die Krankheit vorliegen.

Wurde der gesetzlichen Vorgabe nicht nachgekommen, drohen eventuell hohe Kosten.

**Andreas Fink, Arbeitssicherheits-Fachkraft und Psychologischer Berater, Idstein**

## Über den Autor



**Andreas Fink**, Jahrgang 1965, Inhaber von Coach.dental, ist Zahntechnikermeister und Fachkraft für Arbeitssicherheit, er erwarb 2009 seine Qualifikation zum European Business Licence Stufe I und 2013 seine Zertifizierung zum Medizinprodukteberater. 2015 erfolgte seine Ausbildung zum Mediator, 2015 zum Personal Coach (IHK) und Certified Business Coach CCI sowie zum NLP Practitioner 2.0. Die Qualifikation zum Psychologischen Berater (VCTJ) und Profiler MasterTypo3 erwarb er 2016. Fink war 15 Jahre in verschiedenen Dentallaboren tätig, ein Jahr bei der Forschung und Entwicklung bei Degussa Dental GmbH, neun Jahre bei der Degudent GmbH (Vertrieb), fünf Jahre bei Nobel Biocare (Gebietsleiter CAD/CAM). Außerdem gehörte er ein Jahr zum Meisterprüfungsausschuss Zahntechnik Hannover. Seit 2015 ist er selbstständig als Coach und Mediator in der Dentalbranche tätig. Weitere Informationen unter [www.coach.dental](http://www.coach.dental) und seinem Blog [www.dentalgedanken.de](http://www.dentalgedanken.de).