



Dieser Artikel ist ein Gastbeitrag unserer [Netzwerkpartnerin Elke Kirchner](#).

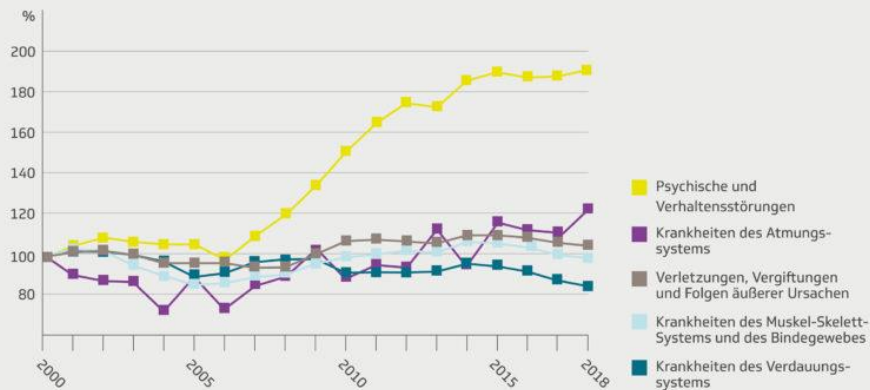
Die psychische Gefährdungsbeurteilung als Instrument für leistungsfähigere Mitarbeiter und attraktivere Arbeitgeber

Mit der digitalen Transformation haben Datenflut, ständige Erreichbarkeit und Arbeitsverdichtung ein neues Tempo in den Alltag gebracht. Die kommunikativen Entwicklungen beeinträchtigen die Arbeitsbeziehungen und führen in der Folge zu Störungen in Arbeitsabläufen, z. B. durch Missverständnisse oder ungeklärte Konflikte. Arbeitsergebnisse, Mitarbeitermotivation und ein lösungsorientiertes Miteinander werden dadurch erheblich beeinträchtigt.

Belastende Situationen, die in den Verhältnissen (Betriebsklima, Schicht- und Außendienst...) oder im Verhalten von Menschen (Unzuverlässigkeit, Führungsschwäche, Respektlosigkeit etc.) begründet sind, führen auf Dauer zu Stress und Störungen in der Zusammenarbeit. Bei anhaltendem Druck kann es zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen kommen, wie Verspannungen, Herz-Kreislaufbeschwerden, Angst, Schlafstörungen u.s.w.

Fehltage wegen psychischer Erkrankungen weiterhin auf hohem Niveau

Entwicklung der Fehlzeiten bei Berufstätigen (Fehltage im Jahr 2000 = 100 Prozent)



Grafik / Quelle: Gesundheitsreport der Techniker Krankenkasse 2019

Im Januar 2019 stellt das Bundesgesundheitsministerium fest, dass „psychische Erkrankungen immer häufiger der Grund für Fehlzeiten und den frühzeitigen Einstieg in das Rentenalter sind. Besondere Brisanz erhalten psychische Erkrankungen auch durch ihre Krankheitsdauer, die mit durchschnittlich 36 Tagen dreimal so hoch ist wie bei anderen Erkrankungen. Deshalb gewinnen Prävention und die Förderung der psychischen Gesundheit zunehmend an Bedeutung, denn die Gesundheit der Beschäftigten trägt maßgeblich zum wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen bei“ (bundesgesundheitsministerium.de, 30.08.2019).

Leistung = Potenzial – Störung

Belastungssituationen entwickeln sich langsam

Zahlreiche Unternehmen klagen derzeit über personelle Engpässe und die Folgen des demografischen Wandels. Eine hohe Auftragslage verteilt sich auf immer weniger Mitarbeiter, die Anforderungen steigen kontinuierlich. Das Potenzial zur Leistungserbringung wird durch permanente Unterbrechungen oder Störungen erheblich reduziert.

Hinweise darauf zeigen sich z. B. in:

- Einem hohen Krankenstand
- Einem schlechten Betriebsklima
- Negativen Bewertungen auf Arbeitgeberplattformen
- Einer hohen Fehlerquote bzw. mangelhaften Arbeitsergebnissen
- Fluktuation und personellen Engpässen

Mögliche Auslöser für psychische Belastungen am Arbeitsplatz aus der Sicht von Arbeitnehmern sind z. B.

- Arbeitsverdichtung und Informationsflut
- Zeit- und Leistungsdruck
- Ungeklärte Konflikte und Entscheidungswege
- Häufige Störungen oder Unterbrechungen

Frühzeitiges Handeln zahlt sich aus

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist nach Erfahrungen von Experten eines der besten Instrumente, um anhand der Rückmeldungen von Mitarbeitern Hinweise auf Hindernisse in den Arbeitsabläufen, Störungen in der Kommunikation oder unzeitgemäßes Führungsverhalten zu gewinnen. Die partizipative Vorgehensweise begünstigt den weiteren Prozess der Ableitung geeigneter Maßnahmen zur Verbesserung von Leistungsfähigkeit und konstruktivem Miteinander. Je offener die Geschäftsleitung für die Anregungen der Mitarbeiter und das gemeinsame Erarbeiten von Lösungsansätzen ist, desto leichter gestaltet sich der Umgang mit belastenden Herausforderungen im beruflichen Kontext. Im Ergebnis reduzieren sich Reklamationen und die Arbeitszufriedenheit steigt. Längerfristig kann der Krankenstand gesenkt und die Bindung guter Mitarbeiter gestärkt werden. Je früher also die Reduzierung von Belastungssituationen gelingt, desto eher verbessern sich Arbeitszufriedenheit, Leistungsfähigkeit und Motivation.

Das Arbeitsschutzgesetz als Grundlage

Die juristische Grundlage:

Die Ermittlung der psychischen Belastungen der Mitarbeiter durch eine Gefährdungsbeurteilung ihre Arbeit gehört zu den gesetzlichen Pflichten des Arbeitgebers. **§ 5 ArbSchG** regelt diese Pflicht und konkretisiert mögliche Gefahrenursachen und Gegenstände der Gefährdungsbeurteilung. **§ 6** verpflichtet Arbeitgeber, das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die von ihm festgelegten Arbeitsschutzmaßnahmen und das Ergebnis ihrer Überprüfung zu dokumentieren.

Im Beratungsgespräch mit kleinen und mittelständischen Betrieben berichten mir über 80 % aller Personalverantwortlichen und Fachkräfte für Arbeitssicherheit, dass die psychische Gefährdungsbeurteilung schon lange aufgeschoben wird, weil es an fachlicher Expertise und Informationen zur Durchführung und Dokumentation mangelt. Je nach gewählter Methode zur Evaluierung von psychischen Belastungssituationen im Arbeitskontext dauert die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen nach meinen Erfahrungen nicht länger als 4 Wochen incl. Ergebnisbesprechung und Dokumentation.

Ablauf einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen gemäß §5 Abs. 3 Nr. 6 Arbeitsschutzgesetz



Entscheiden sich Geschäftsführung und Führungskräfte für die Ableitung und Umsetzung von geeigneten Maßnahmen zur Beseitigung von Belastungssituationen, gibt es mehrere Lösungsansätze, z. B.:

Trainings für: Lösungsorientierte Kommunikation oder Konfliktklärung, Resilienz

Workshops zu: Gesunde Führung, Zeit- und Selbstmanagement, Stresskompetenz, Teamentwicklung

Coaching zur Weiterentwicklung von Führungskompetenz und Soft Skills

Die Wirksamkeit der psychischen Gefährdungsbeurteilung zeigt sich u. a. in einer hohen Beteiligung an der Evaluierung sowie an lösungsorientierten Impulsen der Mitarbeitenden und dem damit verbundenen ökonomischen Nutzen für das Unternehmen.

Dieser Artikel ist ein Gastbeitrag unserer [Netzwerkpartnerin Elke Kirchner](#).

Bildquellen:

Beitragsbild: von [Free-Photos](#) auf [Pixabay](#)

Grafik Fehltage: [Techniker Krankenkasse](#)

Grafik Gefährdungsbeurteilung: Elke Kirchner