

FAQ des Webinars "Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in der Praxis"

Gibt es Vorlagen für die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung?

Ja, zum Beispiel im Buch „Leitfaden für die Gefährdungsbeurteilung“ von Gruber, Barth und Kittelmann (2015), DC Verlag. Sicherlich lohnt sich ein Blick in das Haufe Arbeitsschutz Office, in dem sich auch weitere Informationen zur Gefährdungsbeurteilung befinden. Aber auch die Berufsgenossenschaften dürften Vorlagen für die Dokumentation haben. Fragen Sie dazu bei der eigenen Berufsgenossenschaft nach.

Wer nimmt an einer Gefährdungsbeurteilung teil? Auch Langzeitkranke und Mütter in Elternzeit?

Sofern eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durch Einbezug der Beschäftigten in Form einer Mitarbeiterbefragung durchgeführt wird, können prinzipiell auch Langzeiterkrankte einbezogen werden. Hier muss geprüft werden, wie lange sich diese Mitarbeiter bereits im Krankenstand befinden und ob die Zusendung eines Fragebogens als Wertschätzung gegenüber dem Beschäftigten („wir haben Dich nicht vergessen“) bei diesem verstanden wird, oder aber als unzumutbar, da er krank ist und sich nicht im Betrieb befindet. Unabhängig davon kann eine Gefährdungsbeurteilung in einer ersten Phase auch ohne den Beschäftigten stattfinden – so z.B. durch Einsatz von objektiven Experten-Beurteilungsverfahren.

Muss man die Gefährdungsbeurteilung in regelmäßigen Abständen wiederholen bzw. aktualisieren? Welcher Zeitabstand wird empfohlen?

Grundsätzlich gilt es, bei Inbetriebnahme eines Arbeitsplatzes diesen hinsichtlich möglicher Gefährdungen zu beurteilen. Da die Gefährdungsbeurteilung aktuell gehalten werden muss, sollte man in gewissen Abständen prüfen, ob sich Veränderungen am Arbeitsplatz / der Tätigkeit ergeben haben, die dann auch zu einer veränderten Gefährdungssituation geführt haben.

Bis wann muss die Gefährdungsbeurteilung umgesetzt werden?

Siehe Frage zuvor in Bezug auf regelmäßige Durchführung der Gefährdungsbeurteilung.

Bietet die TK Inhouse-Seminare für Unternehmen speziell für die Gefährdungsbeurteilung an?

Die Krankenkassen haben keinen gesetzlichen Auftrag zur Unterstützung bei der psychischen Gefährdungsbeurteilung, dieses ist explizit im Leitfaden Prävention ausgeschlossen. Deshalb darf die TK auch keine Seminare diesbezüglich für Arbeitgeber anbieten.

Wenn keine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen vorliegt, was kann geschehen? Gibt es Sanktionen?

Sanktionen können sich aufgrund der Kontrolle durch Aufsichtsbehörden und Anordnung zur Umsetzung der gesetzlichen Forderungen ergeben. Details hierzu finden Sie in den §§ 21-26 ArbSchG sowie im § 32 DGUV Vorschrift 1.

Rutscht der Unternehmer in ein Organisationsverschulden, wenn die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen nicht durchgeführt wird?

Siehe Frage zuvor in Bezug auf Sanktionen.

Welcher Fachbereich sollte verantwortlich für die Gefährdungsbeurteilung sein? Personal, Arbeitsschutz oder die Sicherheitsfachkraft?

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber verantwortlich (§ 3 Grundpflicht und § 5 ArbSchG für die Beurteilung der Arbeitsbedingungen) sowie weitere Personen gemäß § 13 (1) ArbSchG. Darüber hinaus bietet das Gesetz die Möglichkeiten einer Aufgabenübertragung gemäß § 13 (2) ArbSchG an. Daher gilt es zu prüfen, ob eine Pflichtenübertragung stattgefunden hat und wenn ja, auf wen.

Reicht eine Online-Umfrage, auch wenn danach nichts umgesetzt wird?

Sofern die Umfrage mit einem Instrument durchgeführt wurde, welches die Anforderungen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen erfüllt und sich keine Anhaltspunkte für eine Fehlbelastung ergeben, kann dies als Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung so dokumentiert werden. Bei Anhaltspunkten in einzelnen Organisationseinheiten bzw. bei spezifischen Tätigkeiten ist eine vertiefende Analyse (z.B. Workshop, Einbezug der Beschäftigten) zu empfehlen. Die Art und Verfahrenstiefe ist gesetzlich nicht vorgegeben, weshalb es dem Arbeitgeber obliegt, hier eine Entscheidung zu treffen. Gemäß § 87 BetrVG kann der Betriebsrat prüfen, ob die gesetzlichen Pflichten eingehalten wurden.

Gibt es Best Practice Fälle, welche Maßnahmen besonders positiv gewirkt haben?

Wenn sich diese Frage auf den Folgeprozess nach der Beurteilung psychischer Belastungen bezieht, so zeigen sich immer wieder die Themen Führung, Information und Kommunikation als die relevanten Themenbereiche, in den Maßnahmen erforderlich sind.