Gesund in Führung gehen

Gesunde Arbeitsplätze gestalten: Zukunftsfähigkeit und nachhaltigen Unternehmenserfolg sichern

Der digitale Wandel und personelle Engpässe stellen Mensch und Organisation aktuell vor besondere Herausforderungen. Gemeinsam mit Unternehmen schafft Daniel Oster gesunde, entwicklungsfördernde Arbeitsbedingungen. Dabei werden individuelle Lösungen erarbeitet und darauf geachtet, dass die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter gesteigert und ein nachhaltiger Unternehmenserfolg gesichert wird. Gleichzeitig erwartet der Gesetzgeber weitere Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer, etwa die psychische Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsplätzen. Wie die gesetzlichen Vorgaben aussehen und was konkret bei der Gefährdungsbeurteilung zu beachten ist, darüber haben wir mit Daniel Oster gesprochen.

Top: Aus welchem Grund hat der Gesetzgeber die Arbeitsschutz bzw. Betriebssicherheitsverordnung geändert?

Daniel Oster: Die Zahlen der Arbeitsunfähigkeitstage (AU) der Arbeitnehmer, im Bereich psychische Erkrankungen sind in den letzten Jahren explodiert. Waren es 2010 noch rund 15.000 AU-Tage, lag die Zahl im Jahr 2014 bereits bei 24.000 AU-Tage. (Statistische Zahlen eines großen Versicherers in Deutschland) Auf diese Zahlen musste der Gesetzgeber reagieren, denn im Arbeitsschutzgesetzt ist schließlich geregelt, dass dem Arbeitnehmer ein sicherer und gesunder Arbeitslatz zu Verfügung zu stellen ist. Nun war bis 2014 lediglich in der Gefährdungsbeurteilung der technische Part von Belastungen zu begutachten. Die Arbeitnehmer brauchten bis dato nicht auf Messinstrumente zurückzugreifen, die der Beurteilung der psychischen Belastung entsprach. Auf den Anstieg der Arbeitsunfähigkeitstage reagier-

te der Gesetzgeber und gab vor, dass nicht nur nach technischen Einflüssen, sondern nun auch nach psychischen geschaut werden muss. Um präventiv gegen Belastungen vorgehen zu können. Das ganze wurde dann 2016 mit der Änderung der Betriebssicherheitsverordnung nochmals verschärft. Arbeitnehmer sollen einen gesunden und sicheren Arbeitsplatz gestellt bekommen, um Erkrankungen und Ausfälle zu vermeiden.

Top: Wer muss diese gesetzliche Pflicht erfüllen?

Daniel Oster: Kurz gesagt: Jeder Arbeitgeber. Das Gesetz macht keinen Unterschied ob ein Betrieb 1 oder 10.000 Mitarbeitende beschäftigt, oder in welcher Branche das Unternehmen agiert. Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, seinen Mitarbeitenden einen gesunden und sicheren Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Und diese Arbeitsplätze müssen auf ihre Gefährdungen hin beurteilt werden, daher Gefährdungsbeurteilung. Technisch wie psychische; es geht dabei stets darum zu beurteilen ob die Arbeitssituation, Arbeitstätigkeit und Arbeitsumgebung eine Belastung darstellt. Nicht aber ob jemand psychisch krank ist, oder eine Tendenz hat psychisch krank zu werden.

Top: Wie läuft so eine Gefährdungsbeurteilung im Detail ab?

Daniel Oster: Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) hat dazu einen 7-Schritte-Plan erarbeitet. Gemeinsam mit dem Gesundheitsmanager geht das Unternehmen diese sieben Schritte zur erfolgreichen Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz durch. Im ersten Schritt werden Tätigkeiten und Bereiche festgelegt. Wie viele Mitarbeitende beschäftigt das Unternehmen, ich welchen Bereichen/Abteilungen arbeiten diese und welcher Tätigkeit gehen sie nach. Im zweiten Schritt kommt es zur Datenerhebung. Hier hat sich in vielen Unternehmen ein standardisierter Mitarbeiterfragebogen bewährt, der in 5 Bereiche aufgeteilt ist: Arbeitsumgebung, Arbeitstätigkeit, Arbeitsorganisation, Neue Arbeitsformen und Soziale Beziehungen. Schritt drei wäre die Datenauswertung und die Beurteilung der Befragung. Weitergehend haben dann die Mitarbeitenden im vierten Schritt die Möglichkeit gemeinsam mit dem Gesundheitsmanager, in einem Workshop die Daten und die Beurteilung zu besprechen, und bei evtl. Gefährdungen Gegenmaßnahmen vorzuschlagen und mit zu entwickeln, um eine mögliche Gefährdung zu reduzieren oder gar abzustellen. Schritt fünf und sechs konzentriert sich auf die Kontrolle der Wirkung der Maßnahmen, ob diese zur Reduktion von Gefährdungen tatsächlich beitragen und die Aktualisierung und Fortschreibung. Schritt sieben beschreibt lediglich die Dokumentation des kompletten Prozesses. Die Unternehmen werden zu jederzeit in diesem Prozess vom Gesundheitsmanager begleitet und unterstützt.

Top: Wo steht geschrieben, dass man diese Gefährdungsbeurteilung einhalten muss?

Daniel Oster: Die Pflicht die Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung am Arbeitsplatz durchzuführen ist in drei wesentlichen Gesetzen verankert. Die Arbeitgeber können sich an §5 Abs.3 Nr.6 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), §3 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) und besonders die in 2016 geänderte Betriebssicherheitsverordnung im §3 (BetrSichV) orientieren.

Top: Was hat das jeweilige Unternehmen davon? Was sind die konkreten Vorteile?

Daniel Oster: Also die Pflicht zur Durchführung und Umsetzung der psychischen Gefährdungsbeurteilung wurde hauptsächlich so präsent, damit Arbeitnehmer hauptsächlich einen gesunden und sicheren Arbeitsplatz gestellt bekommen, um nicht krank zu werden und auszufallen. Der Prozess wird als Prävention etabliert, damit frühzeitig erkannt werden kann, wo Baustellen sind und wo Gefahren besser minimiert werden. Es geht darum, mittelfristig eine messbare Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit und des Betriebsklimas zu erhalten. Fehlzeiten und Krankenstände sollen nach unten korrigiert werden und durch die Installation von gesunden und sicheren Arbeitsplätzen erhält das Unternehmen einen weitern Vorteil bei der Gewinnung und Übernahmen von Fach- und Führungskräften bzw. Auszubildenden. Im Großen und Ganzen bietet die für viele Unternehmer lästige Pflicht mehrere erhebliche positive Nebeneffekte. Gesunde Arbeitsplätze gleich gesunde Mitarbeitende gleich gesunder Betrieb.

Top: Was passiert, wenn man die Verordnung ignoriert?

Daniel Oster: Wird die psychische Gefährdungsbeurteilung nicht oder unangemessen durchgeführt, drohen hohe Bußgelder, in schweren Fällen können aber auch Geld- oder Freiheitsstrafe drohen. Dies ist in den Paragraphen §§25, 26 Arbeitsschutzgesetz geregelt. Was meiner Meinung nach aber viel schlimmer als irgendwelche Strafzahlungen ist, dass bei nicht Durchführung der Gefährdungsbeurteilung leichtfertig mit der Gesundheit der Angestellten umgegangen wird. Die Arbeit muss erledigt werden, klar. Dafür ist ein Arbeitnehmer in einem Beschäftigungsverhältnis, aber bitte nicht zu Lasten der Gesundheit.

Top: Welche positiven Rückmeldungen haben Sie von Unternehmen erhalten, mit denen Sie diese Verordnung umgesetzt haben?

Daniel Oster: Mein Lieblingszitat eines Unternehmers aus dem Bereich Veranstaltungstechnik dabei ist: „Schlimme Wörter die erst Mal Angst machen, aber es ist wirklich eine runde Sache wovon mein Unternehmen profitiert.“ Ein Zahnarzt gab mir die Rückmeldung: „Hier sehe ich nicht nur die Erfüllung einer Vorschrift, sondern eine effektive Möglichkeit um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Mitgestaltung am Komfort des Arbeitsplatzes zu ermöglichen.“ Ein Geschäftsführer einer Brauerei teilte mir mit: „Mit der Durchführung konnten wir verschiedene Punkte in Betriebsabläufen, Mitarbeiterzufriedenheit und -gesundheit verbessern.“

Daniel Oster - Training & Coaching
zert. Präventions- u. Gesundheitsmanager
Trierer Str. 19
56072 Koblenz

Tel.: 0261 287 471 60
Mobil: 0151 585 036 93
Mail: info@daniel-oster.com

www.daniel-oster.com

Mitglied im
VDSI Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit
TOP EMPFEHLUNG 2019
Mehr Infos
Proven Expert
TOP DIENSTLEISTER 2019
Mehr Infos
Proven Expert

** Das Interview erübrigt keinerlei Rechtsberatung und soll lediglich einen ersten allgemeinen Überblick verschaffen.*