

Mehr als gesetzliche Pflicht

Gesundheit ist das Maß an Krankheit, das es einem noch erlaubt, seinen wesentlichsten Beschäftigten nachzugehen. Weitsichtige Arbeitgeber denken heute umfassender als der Düstermann Nietzsche. Frank Damratowski, Geschäftsführer der fd Arbeitssicherheit GbR, Georgsmarienhütte, über die Notwendigkeit der ausdrücklichen Berücksichtigung der psychischen Gefährdungen im Arbeitsschutzgesetz.

Krankheiten einzudämmen und Unfälle zu vermeiden ist selbstverständlich. Dass das seelische, soziale und emotionale Gleichgewicht von eben solcher Bedeutung für die Gesundheit ist, weiß mittlerweile ebenfalls jeder. Lärm, Zeitdruck, häufige Arbeitsunterbrechungen, mangelnder Entscheidungsspielraum oder unklare Zuständigkeiten tragen dazu bei, die Gesundheit zu gefährden.

§ 5 Arbeitsschutzgesetz neu

Die Ermittlung der psychischen Gefährdungen ist für Arbeitgeber neuerdings zur gesetzlichen Pflicht geworden, obgleich es im ureigenen Interesse liegt. Die Güte der Arbeitsbedingungen ist das Fundament für die physische und psychische Gesundheit. Sie tragen das Engagement und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter.

Klingt gut? Dann zur Praxis: Wenn das Arbeitsumfeld wesentlich für die Gesundheit der Beschäftigten ist, sollte zuerst eine Bestandsaufnahme durchgeführt werden: Was genau belastet die Beschäftigten psychisch bei der Arbeit, welche Gefahren für die psychische Gesundheit gibt es?

Eine erprobte Methode ist die Gefährdungsbeurteilung. Sie liefert einen guten Überblick über die Arbeitsbedingungen im Betrieb. Sie zeigt auf, was der Arbeitgeber tun kann, um die Gefährdungen zu beseitigen. Genau diese wird nunmehr auch für psychische Belastungen vom Gesetzgeber gefordert.



Frank Damratowski, Geschäftsführer der fd Arbeitssicherheit GbR: „Psychische Erkrankungen fordern Unternehmer zum Handeln.“

Vollständiger Handlungskreislauf

Die Ermittlung der Gefährdungen kann durch eine schriftliche Befragung der Mitarbeiter mittels Prüfliste durchgeführt werden. In Kleinbetrieben bietet sich eine offene Gesprächsrunde an. Es werden nicht nur Störfaktoren, sondern auch positive Aspekte zum Vorschein kommen. Arbeitgeber lernen ihr Unternehmen aus einer neuen Perspektive kennen.

Nach einer Bewertung der Ergebnisse, sind Maßnahmen vorzusehen und umzusetzen. Freilich sollte auch geschaut werden, inwieweit die Maßnahmen gefruchtet haben – wozu macht man es sonst? Ist die Wirksamkeit kontrolliert, ist gleichsam eine Dokumentation entstanden, die den gesetzlichen Anforderungen entspricht. Es ist ein kontinuierlicher, dynamischer Prozess der Organisationsentwicklung entstanden.

Rechtssicheres Handeln

Die Frage nach dem Sinn dürfte im Grunde jedem klar sein. Der persönliche Leidensdruck möge beredet Zeugnis ablegen. Hingegen scheint die Bedeutsamkeit der psychischen Krankheitsbilder in Verbindung mit der Beruflichkeit nicht in jedem Bewusstsein ausreichend verankert zu sein. Dass es nunmehr der Staat in Form eines Gesetzes zu seiner Überwachungsaufgabe gemacht macht, lässt das Gefahrenpotenzial für die Arbeitnehmer deutlich zum Vorschein kommen. Die Ermittlung der psychischen Gefährdungen in genannter Form ist rechtssicheres Handeln. Die Motivation zur Umsetzung sollte mithin perspektivisch durch Empathie und Fürsorgeverständnis geprägt sein, weniger durch gesetzlichen Gehorsam. ■