

PERSONALMANAGEMENT

Pflicht zur psychischen Gefährdungsbeurteilung: Haftungsfalle § 5 Arbeitsschutzgesetz vermeiden

von Marion Rosenkranz, Rechtsanwältin, Consultant, Auditorin für psychische Gefährdungsbeurteilung, Team Connex AG, Altdorf

! Mussten Sie schon Erfahrung mit Burn-out-Fällen machen? Dann wissen sie, wie das die Büroorganisation belastet. Diese Zusatzbelastung ist aber noch gering im Vergleich zu den Haftungsrisiken, die Ihnen als Arbeitgeber bei Burn-outs drohen. „Schuld daran“ ist der neue § 5 Abs. 6 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Er verpflichtet Sie, jeden Arbeitsplatz im Hinblick auf sein Gefährdungspotenzial für die Psyche des Mitarbeiters zu beurteilen. Wer dieser Pflicht nicht nachkommt, sitzt auf einer haftungsrechtlichen und finanziellen Zeitbombe. |

Neuregelung im ArbSchG bringt Ihnen neue Pflichten

Früher lag der Fokus des Gesetzgebers auf dem physischen Arbeitsschutz der Mitarbeiter. Die Arbeitswelt hat sich aber radikal geändert. Die Zahl der Krankheitstage aufgrund psychischer Störungen ist rasant gestiegen. Das hat den Gesetzgeber auf den Plan gerufen.

Novellierung des ArbSchG ist in der Praxis noch nicht „angekommen“

Er hat das ArbSchG zum 1. Januar 2014 novelliert und den betrieblichen Arbeitsschutz um Maßnahmen zur psychischen Gesundheitsprävention erweitert. Danach treffen Sie als Arbeitgeber folgende Pflichten:

- Sie müssen Maßnahmen veranlassen, um Unfälle bei der Arbeit und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhüten (§ 2 ArbSchG).
- Sie müssen durch Gefährdungsbeurteilung feststellen, welche Arbeitsschutzmaßnahmen je nach Art der Tätigkeit erforderlich sind (§ 5 Abs. 1).
- Sie müssen die psychischen Belastungen bei der Arbeit als Gefährdungsfaktoren berücksichtigen (§ 5 Abs. 3 Nr. 6).
- Sie müssen Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit prüfen und an ändernde Gegebenheiten anpassen (§ 3 Abs. 1).
- Sie müssen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die festgelegten Maßnahmen und ihre Wirksamkeit dokumentieren (§ 6 ArbSchG).

ArbSchG gilt für jedes Unternehmen

Das ArbSchG unterscheidet nicht nach Größe oder nach Branche. Es ist für jedes Unternehmen verbindlich, das einen Mitarbeiter beschäftigt. Die Beratungserfahrung lehrt, dass das Gesetz in der Praxis noch nicht angekommen ist. Unkenntnis schützt aber vor Strafe nicht.

Was steckt hinter der psychischen Gefährdungsbeurteilung?

Die Beurteilung der psychischen Gefährdungsfaktoren bezieht sich auf den Arbeitsplatz und nicht auf den einzelnen Mitarbeiter! Mit anderen Worten: Es

Gesetzgeber reagiert auf explosionsartig gestiegene Krankenschreibungen ...

... wegen psychischer Störungen und nimmt Arbeitgeber in die Pflicht

Unkenntnis schützt vor Strafe nicht

wird geprüft, ob die individuellen Gegebenheiten am Arbeitsplatz die psychische Gesundheit möglicherweise beeinträchtigen. Im Fokus stehen also die Verhältnisse am Arbeitsplatz, nicht des Arbeitsplatzinhabers.

Diese Faktoren können die Psyche belasten

Als psychische Belastungen gelten Faktoren, die die von außen auf die Psyche des Menschen einwirken (Norm DIN EN ISO 10075-1) und die sich aus den Arbeitsbedingungen ergeben. Hierzu gehören insbesondere

- die Arbeitsaufgabe (Art und Umfang der Tätigkeit),
- der Arbeitsumgebung (zum Beispiel Lärm),
- die Arbeitsorganisation (zum Beispiel Arbeitszeit, -abläufe),
- die Arbeitsmittel (zum Beispiel Software) sowie
- soziale Komponenten (zum Beispiel Führungsstil, Betriebsklima).

Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung und Evaluation

Je nach Ergebnis der Beurteilung kann es sein, dass Sie Maßnahmen ergreifen müssen, um die Arbeitsumwelt oder die Arbeitsstrukturen gesundheitsgerechter zu gestalten. § 6 ArbSchG fordert von Ihnen, das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die festgelegten Maßnahmen und ihre Wirksamkeit zu dokumentieren – und den Arbeitsschutzbehörden auf Verlangen Einsicht zu gewähren. Kontrolliert wird das Ganze von der zuständigen Gewerbeaufsicht.

Haftungsrisiko lauert in zwei Bereichen

Als Arbeitgeber haften Sie dafür, dass der Arbeitsschutz eingehalten und eine psychische Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird.

Haftungsrisiko 1: Verstoß gegen Ordnungsrecht

Nicht durchgeführte Beurteilungen werden mit einer Geldbuße bis zu 5.000 Euro oder aber bei größeren Verstößen mit einer Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr bzw. mit einer Geldstrafe geahndet (§ 25 und 26 ArbSchG). Vorwerfbare Fehler können zur strafrechtlichen Verantwortlichkeit führen. Auch die Berufsgenossenschaft könnte bei grober Fahrlässigkeit Regress erwägen.

Haftungsrisiko 2: Regress des Sozialversicherungsträgers

Das größte Haftungsrisiko für Sie besteht darin, dass Sie der Sozialversicherungsträger in Regress nimmt. Auch der BGH hat bestätigt, dass jeder Sozialversicherungsträger das Recht hat, sich entstandene Kosten zurückerstatte zu lassen (BGH, Urteil vom 27.6.2006, Az. VI ZR 143/05, Abruf-Nr. 062569).

Die Behandlung eines Burn-out-Falls zum Beispiel verursacht den SV-Trägern Kosten im hohen fünfstelligen Bereich. Haben Sie Ihre Arbeitsschutzverpflichtung grob fahrlässig nicht erfüllt, müssen Sie damit rechnen, dass die Berufsgenossenschaft Sie in Regress nimmt.

WEITERFÜHRENDER HINWEIS

- Das Thema hat eine derartige Brisanz und Reichweite, dass sich PBP entschieden hat, das nächste Online-Seminar am 24. September 2015 damit zu bestücken. Frau Rosenkranz wird Sie in 120 Minuten mit der Materie vertraut machen und Ihnen zeigen, wie Sie in Ihrem Architektur- oder Ingenieurbüro damit so umgehen, dass Ihnen Haftungs- und Kostenrisiken erspart bleiben und Ihre Organisation profitiert.

DIN EN ISO 10075-1
als maßgebliche
Norm

Fünfstellige Beträge
bei Burn-out-
Erkrankungen



ONLINE-SEMINAR
Online-Seminar
am 24.9. ab 16.00 Uhr