



Gefährdungsbeurteilung auch für Psychische Belastungen

Ein Beitrag von Professor Dr. Ingo Striepling

Obwohl die Verpflichtung der Arbeitgeber, Arbeitsplätze nach Ihrer Gefährdung zu beurteilen, schon vor einigen Jahren im Gesetz verankert wurde, ist sie in der unternehmerischen Wirklichkeit noch nicht vollständig angekommen. Während die Vermeidung von körperlichen Gefahren bereits sehr ernst genommen wird, führt die Prävention hinsichtlich psychischer Belastungen ein Schattendasein.

Beurteilung physischer und psychischer Belastungsfaktoren

Doch Arbeitgeber sind gut beraten ein umfassendes System des Arbeitsschutzes zu installieren. Dazu gehört eine vollständige Gefährdungsanalyse für jeden Arbeitsplatz. Nur wer physische wie auch psychische Gefahren gleichermaßen analysiert und Gegenmaßnahmen installiert, kann eine Überlastung und damit eine Gefährdung der Arbeitnehmer dauerhaft vermeiden und sich dadurch auch vor juristischen Konsequenzen schützen. Das Bundesarbeitsgericht geht in seiner Auslegung der gesetzlichen Vorschriften zum Schutze der Arbeitnehmer sehr weit. Nicht konkrete Gefahren stehen im Fokus der Beurteilung sondern jede mögliche Gefährdung unabhängig von ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit, führt es in einem Urteil aus dem Jahr 2008 aus.

Juristische Konsequenzen

Zwar sieht das Arbeitsschutzgesetz in seinen §§ 5 und 6 keine direkten Sanktionen vor, doch die juristischen Fallstricke zeigen sich erst auf den zweiten Blick. So können Arbeitnehmer im Falle fehlender oder fehlerhafter Gefährdungsbeurteilungen, sofern es zu Beeinträchtigungen kommt, Schadensersatz geltend machen. Auch Leistungsträger wie die gesetzliche Unfallversicherung nehmen beim Arbeitgeber Regress. Bei Arbeitsgerichtsprozessen führen Nachlässigkeiten zu gravierenden Nachteilen. Eine krankheitsbedingte Kündigung ohne ein nachweisbares Bemühen des Arbeitgebers um die körperliche und geistige Gesundheit seiner Mitarbeiter ist mittlerweile nahezu ausgeschlossen. Daher muss jedem Arbeitgeber sowohl im eigenen Interesse also auch aus Erwägungen des Arbeitnehmerschutzes daran gelegen sein, neben den physischen auch einen Augenmerk auf die psychischen Belastungsfaktoren zu richten.



Der Autor **Professor Dr. Ingo Striepling**

Dr. Ingo Striepling ist Professor an der Hochschule Regensburg (Wirtschaftsprivatrecht mit Schwerpunkt Arbeitsrecht). Ein im Arbeitsrecht zunehmend bedeutsamer Schwerpunkt ist der Arbeitsschutz. Er ist regelmäßig als Mediator im Bereich Wirtschaftsmediation tätig.