



Rechtanwältin Bettina Hahn

**Rechtsanwältin
Bettina Hahn**

Arbeitsrecht
Familienrecht

**Marktplatz 3
74182 Obersulm**

**Tel: 0173/3463719
Fax: 07151/989236619
Mail: RaBettinaHahn@gmail.com**

Unser Zeichen: 014-14/BH/BH
Ihr Zeichen :

Obersulm, den 8.10.2014

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für Ihre Anfrage bezüglich der rechtlichen Betrachtung der psychischen Gefährdungsbeurteilung.

Neben der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung fordert der Gesetzgeber seit Beginn des Jahres 2014 zusätzlich, dass im Rahmen der Arbeitsschutzpflichten des Arbeitgebers jeder Betrieb / Unternehmen die jeweiligen Arbeitsplätze auf die psychische Gefährdung hinsichtlich

- Stress
- Druck und
- Erschöpfung

untersuchen lassen muss.

Die psychische Gefährdungsbeurteilung ist mitbestimmungspflichtig im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (§ 87 Abs. 1 Nr. 7). Sie sollte zudem unter Mitwirkung der im Betrieb Beschäftigten erfolgen. Diese Verpflichtung wird in zahlreichen weiteren Rechtsgrundlagen zum Arbeitsschutz bezogen auf die darin enthaltenen speziellen Aspekte konkretisiert (Arbeitssicherheitsgesetz, Betriebssicherheitsverordnung, Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung, Mutterschutzrichtlinienverordnung, ..).

Grundsätzlich kann die Gewerbeaufsicht Bußgelder verhängen. Zusätzlich kann es aber kurzfristig noch kostspieliger werden, wenn z.B. Krankenkassen, Rentenversicherungsträger oder aber Rechtsvertreter der Beschäftigten durch den Tatbestand, dass ihre Mandanten/Patienten in einem Betrieb/Unternehmen arbeiten, in welchem keine psychische Gesundheitsgefährdungsbeurteilung durchgeführt worden ist, entsprechende Kostenbeteiligungen geltend machen wollen.

Fakt ist, dass die arbeitsbedingte psychische Belastung eine sehr wichtige Bedeutung für die Gesundheits- und Krankheitsbetrachtung darstellt. Neben den vorgenannten Forderungen sind auch die Zahlungen für die krankheitsbedingten Ausfälle der Arbeitnehmer ein hohes Kostenrisiko, sowie ein Ansatzpunkt für die Überprüfung eines Betriebes durch die Berufsgenossenschaft mit den entsprechenden, zwangsmäßig durchzuführenden Auflagen.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass es zum Wohle der Beschäftigten, das heißt für deren Sicherheit und Gesundheit und zur rechtlichen Absicherung des Arbeitgebers nur den Weg zur einer effizienten und systematisch durchgeführten psychischen Gefährdungsbeurteilung im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes geben kann. Damit werden wertvolle Ressourcen wie etwa die Arbeitskraft des Arbeitnehmers und überflüssige Kosten für den Arbeitgeber für Lohnfortzahlung / Regressforderungen der Sozialversicherungsträger wirkungsvoll vermieden.

Mit freundlichen Grüßen



Bettina Hahn
Rechtsanwältin