

# Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung (GBU Psyche)

**Gesetzliche Vorgaben, unternehmensinterne  
Analyse samt zielführendem Maßnahmenkatalog  
für eine gesunde Unternehmenskultur**

## Psychische Erkrankungen – Auswirkungen



Der Bereich der **psychischen/emotionalen Erkrankungen** hat - im Gegensatz zu den physischen/körperlichen Fehlzeiten - in den letzten zehn Jahren erheblich an **Bedeutung für die Arbeitswelt** gewonnen. Konkret: jedes Jahr sind **27,8%** der erwachsenen Bevölkerung von einer psychischen Erkrankung betroffen (AOK / 2024)

Die wesentlichen **Stressverursacher** sind in der **Arbeit** zu finden - private Gründe kommen hinzu, die mit Alkohol- und Medikamentenmissbrauch häufig einhergehen.

Der Fehlzeiten Report der Bundesregierung weist - wie die Statistik aller AOK-Mitglieder - im Durchschnitt eine Anzahl von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen in Höhe von **24 Arbeitstagen / 2024** pro Beschäftigten aus, wobei die psychischen Erkrankungen davon den Großteil der Erkrankungen ausmachen (Muskel- und Skelett-Erkrankungen wie der Atemwege kommen hinzu). Gerade **psychische Erkrankungen** führen darüber hinaus auch noch zu besonders langen Ausfallzeiten - während Atemwegserkrankungen i.d.R. nach 6,1 Tagen kuriert sind, fehlen psychisch Erkrankte **bis zu 28,1 Tage / Jahr**.

Die aus diesen Erkrankungen resultierenden Fehlzeiten verursachen jährliche **Produktionsausfallkosten** in Höhe von **17 Milliarden Euro pro Jahr** (mit steigender Tendenz).

Basierend auf diesen Erkenntnissen, ist es für Unternehmen zwingend erforderlich, alleine schon aus **Organisations- und Kostengründen**, die Ursachen der **arbeitsbedingten psychischen Erkrankungen** zu erkennen und dann angemessen zu reduzieren - **was auch der Gesetzgeber verlangt!**

# Psychische Erkrankungen – Arbeitsschutzgesetz



Gemäß **§ 5 Arbeitsschutzgesetz** (ArbSchG) sind **Arbeitgeber verpflichtet**, *psychische Belastungen bei der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen*. Unterbleibt dieses, kann dies rechtliche, finanzielle und organisatorische Konsequenzen nach sich ziehen:

## 1. Ordnungswidrigkeit und Bußgeld

Die Nichtdurchführung einer psychischen Gefährdungsbeurteilung stellt eine Ordnungswidrigkeit dar (§ 25 ArbSchG). Die zuständigen Behörden können Bußgelder von bis zu 25.000 EUR verhängen.

## 2. Zivilrechtliche Haftung

Kommt es zu psychischen Erkrankungen bei Beschäftigten, kann das Unternehmen haftbar gemacht werden. Bei nachgewiesener Pflichtverletzung können Schadensersatzforderungen drohen.

## 3. Strafrechtliche Konsequenzen

Fahrlässige oder vorsätzliche Verstöße mit Gesundheitsschäden können strafrechtlich verfolgt werden (z. B. wegen Körperverletzung).

## 4. Regressforderungen durch Berufsgenossenschaften

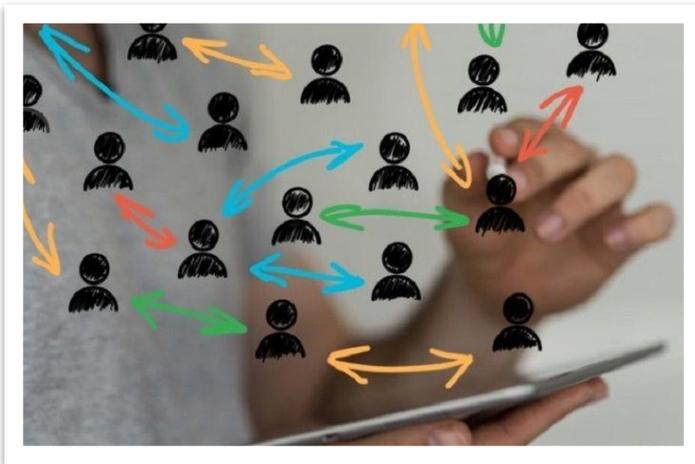
Berufsgenossenschaften können im Schadensfall Regress vom Unternehmen fordern, wenn keine ausreichenden Schutzmaßnahmen getroffen wurden.

## Fazit

Die Durchführung einer **psychischen Gefährdungsbeurteilung ist gesetzlich vorgeschrieben** und schützt sowohl das Unternehmen als auch die Beschäftigten. Die Vernachlässigung kann erhebliche **rechtliche und wirtschaftliche Folgen** haben. **Unternehmen müssen** daher geeignete Maßnahmen ergreifen, um psychische Belastungen frühzeitig zu **erkennen und zu reduzieren**.

## Psychische Erkrankungen

### – Ursachen



Die **wahren Ursachen** von psychischen Erkrankungen sind vielfach **unbekannt**. Häufig wird von **Stress** gesprochen, wobei **unklar** ist, woher dieser kommt, denn - erfahrungsgemäß - ist es selten die Arbeit an sich (die natürlich auch eine Rolle spielt), wenn psychische Probleme wahrgenommen werden, vor allem, sofern dann die Mitarbeitenden fehlen.

Tatsache ist, dass **psychische Erkrankungen** erfahrungsgemäß vor allem dann **auftreten**, wenn die **Mitarbeitenden sich nicht gerecht geführt**, also sich eher vernachlässigt oder im Rahmen Ihrer **Kollegen/Innen sich nicht anerkannt fühlen**, also deren Teamgeist eher gering ist.

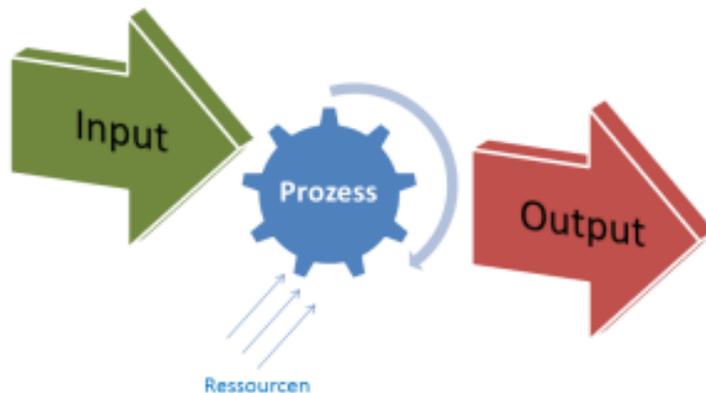
Dieses wirkt sich dann auf das **Betriebsklima** aus, welches in Summe **kurzfristig** zu einer **Reduzierung der Identifikation** mit dem Unternehmen und **längerfristig** zu **Verärgerung, Frust und Wut** führen, wobei diese Gefühle - da keine Veränderung in Sicht - dann in **Resignation umschlagen**, was sich in vielfältiger Hinsicht dann **nicht nur psychisch** (Depressionen, Ängste etc.), **sondern auch physisch auswirkt** (z.B. Magen-/Rückenschmerzen, Übelkeit, schwaches Immunsystem, Erkältungen usw.)

**D.h.:** wer die psychischen Erkrankungen reduzieren will, muss vor allem eine **zeitgemäße Führungskultur** entwickeln, **motivierenden Teamgeist** erzeugen und damit für eine **gesunde Unternehmenskultur** sorgen.

## Psychische Erkrankungen - Arbeitsweise

Eine psychische **Gefährdungsanalyse** samt Beurteilung der daraus resultierenden Maßnahmen zur Reduzierung der (psychischen und physischen) Fehlzeiten beinhaltet im Wesentlichen **folgende Arbeitsschritte**:

1. **Workshop** mit den operativ Verantwortlichen samt Personalabteilung - hier Abstimmung der einzuleitenden Arbeitsschritte.
2. **Kick off** mit allen einzubeziehenden Führungskräfte - hier zur Zielsetzung der Reduzierung der psychisch bedingten Fehlzeiten
3. **Befragung** der Mitarbeiter - hier vor allem zur wahrgenommenen Arbeitsbelastung, der Identifikation mit dem Unternehmen, der Bewertung der Führung, dem vorhandenen Betriebsklima, der Zusammenarbeit im Unternehmen
4. **Auswertung** der Ergebnisse - incl. Entwicklung eines Maßnahmenkatalogs zur Senkung der vor allem psychischen Belastungen
5. **Präsentation** der Erkenntnisse - samt Diskussion mit den verantwortlichen Führungskräften samt finaler Abstimmung mit den operativ Verantwortlichen und HR.



Gemäß den **gewonnenen Erkenntnissen** ist es anschließend **zwingend erforderlich, maßgeschneidert ein Projekt umzusetzen**, das nicht nur die (vor allem psychisch bedingten) **Fehlzeiten messbar, nachhaltig und rechenbar reduziert**, sondern damit gleichermaßen auch die **Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden im Rahmen einer gesunden Unternehmenskultur steigert!**

## MERCATOR – Angebot



**MERCATOR** verfügt über die notwendige **Erfahrung** und praxisnahe **Kompetenz**, um gemeinsam mit Ihnen den Einstieg in die psychische Gefährdungsbeurteilung **strukturiert, rechtssicher** und **wirkungsvoll** zu gestalten.

Nach Übermittlung einiger **Basisinformationen** – insbesondere die Anzahl der Mitarbeitenden und der Fach- und Führungskräfte (eine Checkliste stellen wir Ihnen zur Verfügung) – erstellen wir für Sie ein **maßgeschneidertes** kaufmännisches **Angebot**.

Dieses präsentieren wir Ihnen gern im Rahmen eines Online-Meetings. Bei Beauftragung stehen wir zeitnah für die Umsetzung bereit.

Sollten Sie im Anschluss – etwa aufgrund personeller Engpässe oder identifizierter Ursachen – den Wunsch haben, den **weiterführenden Prozess**, insbesondere auch zur Reduzierung von Fehlzeiten, mit **MERCATOR** fortzusetzen, **rechnen** wir Ihnen die bereits **getätigte Investition** bei einer **Folgebeauftragung** selbstverständlich **an**.

**Testen Sie uns:** Sie erhalten kostenlos und unverbindlich ein auf Ihre Unternehmenssituation abgestimmtes **Angebot** – **individuell, praxisnah** und **passgenau!**

Rufen Sie uns an Tel.: 05045 – 8191 oder schreiben Sie uns an [info@mercator-management.de](mailto:info@mercator-management.de)