

„Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz: Starten Sie jetzt mit Ihrer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung!“ Ergebnisse der begleitenden Evaluation eines Pilotprojekts

Claudia OLDENBURG¹, Andreas Stautz²

¹ Kooperationsstelle Hamburg IFE GmbH
Harburger Schlossstraße 6-12, D-21079 Hamburg

² Diplom Sozialökonom, freier Autor
Hesterkamp 1A, D-38112 Braunschweig

Kurzfassung: Dieser Beitrag fasst die Ergebnisse einer begleitenden Evaluation des gemeinsamen Pilotprojektes der Hamburger Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz und der Handelskammer Hamburg zusammen. 19 Pilotbetriebe erhielten von der Arbeitsschutzaufsicht Informationen zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung und sollten diese im Projektzeitraum umsetzen. Im Rahmen der Evaluation wurden fördernde und hemmende Faktoren identifiziert und Handlungsempfehlungen für alle Akteure abgeleitet.

Schlüsselwörter: Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, Arbeitsschutzaufsicht, Evaluation

1. Hintergrund/Informationen zum Projekt

Psychische Belastungen bei der Arbeit umfassen eine Vielzahl unterschiedlicher psychisch bedeutsamer Einflüsse. Werden diese zu Fehlbelastungen, können sie gesundheitsgefährdend sein und zu Fehlzeiten und Frühverrentungen führen. Daher sind psychische Belastungen der Arbeit in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen. Dies wurde durch eine Novellierung des Arbeitsschutzgesetzes im Jahre 2013 explizit klargestellt (vgl. § 5 ArbSchG, Ziffer 6). Wie die GDA-Dachevaluation und die Erfahrungen der Arbeitsschutzaufsicht zeigt, gibt es eine hohe Anzahl an Betrieben, vor allem kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die eklatante Mängel bei der Umsetzung dieser Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung vorweisen.

Vor diesem Hintergrund initiierten die Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV) der Freien und Hansestadt Hamburg und die Handelskammer Hamburg im September 2015 das 2-jährige Modellprojekt „Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz: Starten Sie jetzt mit Ihrer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung!“. Dem Aufruf der Projektträger folgten neunzehn Unternehmen, darunter elf KMU. Im Vordergrund stand die Entwicklung und Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in diesen Pilotbetrieben sowie die Fragestellung: Welche Faktoren tragen zu einer gesetzeskonformen Umsetzung bei und welche stehen dem entgegen?

Zu Beginn des Projektes und nach einem Jahr wurden die Betriebe durch die zuständige Aufsichtsperson des Amtes für Arbeitsschutz besucht. Die Betriebe erhielten beim ersten Besuch durch die Aufsichtspersonen Hinweise zum organisatorischen Stand des Arbeitsschutzes und zur Gefährdungsbeurteilung im Betrieb. Insbe-

sondere erhielten sie Informationen zum Thema psychische Belastung und wie diese in der Gefährdungsbeurteilung erfasst und bewertet werden kann.

Die Aufsichtspersonen haben nach einem meist technischen Studium eine mehrjährige Qualifikation zur Aufsichtsperson durchlaufen und sind für Betriebe in bestimmten Wirtschaftsbranchen zuständig, das heißt sie haben Wissen zu Arbeitsbedingungen, wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, technischen und organisatorischen Möglichkeiten und Einschränkungen der Arbeitsgestaltung etc.

Die Stakeholder auf Unternehmensseite sowie die Aufsichtspersonen wurden mittels eines halbstrukturierten Fragebogens durch den Evaluator zeitnah nach den zwei Betriebsbesuchen befragt.

Zudem fanden während des Projektes drei Workshops statt. Diese Erfahrungsaustausche adressierten vor allem das Thema „Auswahl von Methoden und Instrumenten“, dieses Thema war von den Betrieben zu Projektbeginn stark nachgefragt. Dem folgten weitere Workshops zur „Maßnahmenableitung“ und zu „Dokumentation und Wirksamkeitskontrolle“.

2. Ausgangslage in den Betrieben

In den meisten Pilotbetrieben waren die organisatorischen Grundlagen des betrieblichen Arbeitsschutzes bereits gegeben: alle Betriebe hatten eine Fachkraft für Arbeitssicherheit bestellt, bis auf einen Betrieb wurden alle arbeitsmedizinisch betreut. Bis auf zwei Betriebe hatten alle Betriebe einen Personal- bzw. Betriebsrat. Allen Betrieben war die gesetzliche Verpflichtung zur Erstellung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung bekannt. Die betrieblichen Akteure schätzten ihren Kenntnisstand zu psychischen Belastungen und zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung schlechter ein als es die Aufsichtspersonen taten.

Die Motivation der Betriebe, am Projekt teilzunehmen, hatte mehrere Bestandteile. Einerseits wollte die Betriebe ihre gesetzliche Verpflichtung erfüllen, eine angemessene Gefährdungsbeurteilung umzusetzen und das dazu nötige Wissen zu erwerben, andererseits erhofften sich die Betriebe aber auch eine Standortbestimmung und einen Vergleich mit anderen Betrieben. Mehrere Betriebe wollten auch innerbetriebliche Prozesse optimieren, einer drohenden Anordnung entgehen oder aber sich für eine Arbeitsschutzauszeichnung empfehlen.

Mehrere Betriebe nutzten bereits Mitarbeiterbefragungen oder hatten ein Qualitätsmanagement; beides sind Instrumente, die auch für die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung genutzt werden können bzw. bereits relevante Aspekte adressieren. Nach Auskunft der zuständigen Aufsichtspersonen hatten viele Betriebe bereits Teile der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung umgesetzt, waren sich dessen aber nicht bewusst (z.B. Regelungen zur Arbeitszeit, Vertretungsregelungen, Regelungen zum Umgang mit schwierigen Kunden/Patienten).

Zu Beginn des Projektes hatten sieben Betriebe bereits eine angemessene Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Viele der Betriebe, die bereits eine angemessene Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung hatten, sind der Branche „Soziales/Medizin/Pflege“ zuzuordnen. Für diese Betriebe gibt es eine Verpflichtung, jährlich eine Mitarbeiterbefragung durchzuführen. Des Weiteren müssen diese Betriebe ein Qualitätsmanagement umsetzen. Keine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung hatten ebenfalls sieben Betriebe.

3. Umsetzung in den Betrieben

In den Betrieben wurde zu Beginn des Projektes bzw. bereits zuvor ein Steuerkreis eingerichtet. Zu den betrieblichen Teilnehmern gehörten die Geschäftsführung bzw. die Personalabteilung, Betriebs- bzw. Personalratsmitglieder, die Schwerbehindertenvertretung, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, Arbeitsmediziner und falls bereits vorhanden eine externe Beratung. Die Teilnehmer des Steuerkreises überschritten sich häufig mit den Mitgliedern des Arbeitsschutzausschusses, jedoch wurde der Arbeitsschutzausschuss nicht zur Steuerung des Projektes genutzt, sondern lediglich informiert.

Betriebe, die noch ganz am Anfang des Prozesses standen, brauchten vor allem Informationen über psychische Belastungen am Arbeitsplatz, auch in Abgrenzung zu psychischen Erkrankungen („Meine Mitarbeiter haben keine psychische Erkrankung!“). Aber auch Informationen über die Anforderungen an eine angemessene Gefährdungsbeurteilung und Informationen über Methoden und Instrumente zur Erhebung der psychischen Belastungen und der Ableitung von Maßnahmen waren wichtig für die teilnehmenden Betriebe. Häufig wurde den Betrieben die BAuA-Toolbox¹ genannt, um dort Instrumente zur Erstellung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung zu sichten.

Verfügbare Informationen zu Methoden und Instrumenten sind häufig zu allgemein (GDA-Broschüre, Broschüre des Amtes für Arbeitsschutz), zu umfangreich und detailliert (BAuA-Toolbox) oder nicht spezifisch genug für Betriebsgröße und Branche. Daher entschieden sich viele Betriebe, einen externen Berater zu engagieren, da sie sich mit der Auswahl des Instruments überfordert fühlten, aber auch mit der Interpretation der Ergebnisse.

Der Zugang zu externer Beratung war für Betriebe ohne entsprechende Erfahrung und Netzwerke jedoch problematisch. Ihnen fehlten sowohl Informationen darüber, welche Kriterien eine externe Beratung erfüllen sollte, als auch der Zugang zu externer Beratung. Und so hatten vor allem Betriebe, die noch ganz am Anfang des Prozesses standen, Schwierigkeiten, einen praktikablen Zugang zu finden, sei es über die Wahl von Methode und Instrument, sei es über die Wahl der externen Beratung. Vor allem zu diesen Themen hatten sich die Betriebe Unterstützung durch die Aufsichtsperson erwartet.

Im Prozess fortgeschrittene Betriebe hingegen hatten spezifische Anliegen an die Aufsichtsperson (Wahrung von Anonymität bei Befragungen, Schichtplangestaltung).

Bis auf eine Ausnahme griffen alle Betriebe auf externe Beratung zurück, auch die Betriebe, die dies eigentlich nicht vorhatten und die Gefährdungsbeurteilung mit eigenen Ressourcen durchführen wollten. Die Wahl des externen Beraters war eng verbunden mit der Wahl des Instruments. Die Betriebe achteten darauf, dass die Branche, die Größe und Struktur des Unternehmens und die Mitarbeiter in der Wahl ausreichend berücksichtigt wurden. Die meisten Betriebe führten eine Befragung durch, in wenigen Betrieben wurde ein Analyseworkshop durchgeführt. In einigen Betrieben wurden Methoden kombiniert: bspw. ein Workshop zur Feinanalyse nach Identifizierung besonders betroffener Gruppen durch Befragung. Bei Befragungen gab es durchweg eine hohe Rücklaufquote.

Zur Maßnahmenableitung wurden häufig Workshops mit Mitarbeiterbeteiligung genutzt. In wenigen Fällen wurde jedoch berichtet, dass es erhebliche Schwierigkeiten gab, Mitarbeiter zur Teilnahme am Maßnahmen-Workshop zu gewinnen.

¹ Der Betrieb der BAuA-Toolbox wurde eingestellt.

Nach ca. einem Jahr erfolgte ein weiterer Besuch durch die Aufsichtsperson. Dieser Termin diente der Berichtslegung, die Betriebe stellten dar, welche Schritte bisher unternommen wurden und welche Schritte noch umzusetzen sind. Viele Betriebe fühlten sich durch das Feedback der Aufsichtsperson in ihrem Vorhaben und in ihrem Vorgehen bestärkt und darin, auf dem richtigen Weg zu sein. Zudem wurde spezifische fachliche und organisatorische Fragen erläutert, die zum jeweiligen Umsetzungsstand des Betriebes passten und um Anregung gebeten, welche Möglichkeiten zur Verbesserung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung gesehen werden.

4. Ergebnisse

Zu Projektende hatte ein weiterer Betrieb die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung abgeschlossen. Viele weitere Betriebe waren vorangekommen und hatten sich auf ein Instrument verständigt, die Erhebung durchgeführt oder sie waren zum zweiten Interviewzeitpunkt bereits bei der Maßnahmenableitung und -umsetzung. In vielen Fällen fehlten die Schritte Dokumentation und Wirksamkeitskontrolle und eine Verstetigung des Prozesses.

Viele Betriebe waren enttäuscht über die Dauer des Prozesses; sie hatten sich erhofft, die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung schneller durchführen zu können. Hier war vor allem der Erfahrungsaustausch mit anderen Betrieben motivierend, die ebenfalls berichteten, nicht so weit wie erhofft gekommen zu sein. Geringe Fortschritte gab es vor allem in den Pilotbetrieben, in denen es Auseinandersetzungen zwischen Geschäftsführung und Betriebs-/Personalrat zum Thema gab oder in denen eine Restrukturierung stattfand, die viele betriebliche Ressourcen band.

Mit den Erfahrungsaustauschen waren die Betriebe in der Regel sehr zufrieden und nutzten diese zur Standortbestimmung (d.h. ein Vergleich mit anderen Unternehmen und deren Vorgehensweisen) und zum Gewinnen von zusätzlichen Informationen. Die Betriebe erklärten, sie würden an weiteren Erfahrungsaustauschen gern teilnehmen, diese sollten jedoch auf die Unternehmensgröße, die Branche und/oder den Stand im Prozess der Gefährdungsbeurteilung zugeschnitten sein. Auch von den Aufsichtspersonen wünschten sich die Betriebe mehr praxisnahe Informationen zu Instrumenten und Maßnahmen, die typischerweise in der Branche genutzt und umgesetzt werden.

Auch am Ende des Projektes gaben noch drei Betriebe an, sich nicht genügend informiert zu fühlen über die Kriterien, die die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung erfüllen sollte und anhand derer die Aufsichtsperson die Angemessenheit der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung beurteilt.

Eine gute innerbetriebliche Zusammenarbeit von Geschäftsführung, Betriebsrat und Beteiligung von anderen relevanten Akteuren wie Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit kann den Prozess erleichtern und beschleunigen. Die Information und Beteiligung der Mitarbeiter im Prozess und eine zeitnahe Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen fördern eine nachhaltige Umsetzung.

5. Empfehlungen

Vor allem Betriebe, die am Anfang des Prozesses stehen und Betriebe, die über begrenzte innerbetriebliche Ressourcen verfügen (Personalabteilung, Betriebsrat,

Geld für externe Beratung), d.h. vor allem kleine Betriebe, benötigen leicht zugängliche und umsetzbare Informationen zur Auswahl von Methoden und Instrumenten. Eine beschränkte, aber qualitätsgesicherte Auswahl an Instrumenten würde zu mehr Sicherheit bei den betrieblichen Akteuren führen. Diese könnte in Verbindung mit guten Praxisbeispielen, wenn möglich aus der gleichen Branche, stehen.

Betriebe, die auf externe Beratung zurückgreifen wollen, können mittels einer Beraterbörse/Beratermesse und/oder einer Liste von Beratern basierend auf Qualitätskriterien sicherstellen, einen qualifizierten Berater zu finden.

Der Erfahrungsaustausch zwischen Betrieben sollte ermöglicht und gefördert werden. Dabei sollte die Größe, Branche und/oder Stand der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung berücksichtigt werden, um den Betrieben eine erleichterte Übertragbarkeit zu ermöglichen.

Danksagung: Wir möchten den teilnehmenden Betrieben und Interviewpartnern unseren Dank aussprechen, für die Zeit, die sie sich genommen haben, um uns an ihrem Wissen, ihren Erfahrungen und Einschätzungen teilhaben zu lassen. Weiterer Dank gebührt den Aufsichtspersonen des Amtes für Arbeitsschutz. Auch sie haben ihre Zeit und ihre umfassenden Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit den Betrieben mit uns geteilt.



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

ARBEIT(s).WISSEN.SCHAF(F)T
Grundlage für Management & Kompetenzentwicklung

64. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

FOM Hochschule für
Oekonomie & Management gGmbH

21. – 23. Februar 2018

GfA Press

Bericht zum 64. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 21. – 23. Februar 2018

FOM Hochschule für Oekonomie & Management

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Dortmund: GfA-Press, 2018

ISBN 978-3-936804-24-9

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Dortmund**

Schriftleitung: Matthias Jäger

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet, den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

USB-Print:

Prof. Dr. Thomas Heupel, FOM Prorektor Forschung, thomas.heupel@fom.de

Screen design und Umsetzung

© 2018 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de