

NEGATIVE BEANSPRUCHUNGEN MINIMIEREN

DIENSTLEISTER HELFE BEI GEFÄHRDUNGS- BEURTEILUNG

➤ NACHGEFRAGT

Nur Stress wegen eiliger Aufträge oder sind es die konkreten Arbeitsbedingungen, die Mitarbeiter überlasten und zu Krankschreibungen führen können? Seit 2013 ist den Unternehmen die „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen“ gesetzlich vorgeschrieben. Unterstützung bieten Experten wie Nicole Scheibner und Karin Clemens von den Dienstleistern EO-Institut Berlin und HumanProtect Köln.

// Wie erkennt man psychische Belastungen, wie werden sie erfasst?

Scheibner: Wir untersuchen Arbeitsbedingungen dahingehend, inwiefern sich daraus Belastungen für die psychische Gesundheit ergeben können. Diese können sich aus Arbeitsinhalt und Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung und Arbeitsmitteln sowie aus den sozialen Beziehungen ergeben. Die Prüfpflicht gilt für jeden Arbeitsplatz, nicht für jeden Arbeitnehmer. Bei der Beurteilung gleichartiger Tätigkeiten ist deshalb eine zusammenfassende Beurteilung möglich, wenn Aufgabe, Abläufe, Arbeitsbedingungen und soziale Beziehungen vergleichbar sind.



Nicole Scheibner,
EO-Institut Berlin



Karin Clemens,
HumanProtect Köln

Clemens: Die Arbeitsbedingungen werden geprüft, um Fehlbelastungen zu identifizieren, die zu Fehlbeanspruchungen führen können, wie etwa Ermüdung, permanenter Stress, Monotonie, Über- oder Unterforderung. Diese lassen sich nur über eine Datenerfassung in Form von Fragebögen, Interviews oder Workshops mit den Menschen am Arbeitsplatz erfassen. Ziel ist es, optimale Rahmenbedingungen für Gesundheit, Motivation und Produktivität der Mitarbeiter zu schaffen und krankheitsbedingte Kosten für Unternehmen zu vermeiden.

// Was wird erfasst, was nicht? Sind Ergebnisse rückverfolgbar?

Clemens: Psychische Belastung bei der Arbeit bezieht sich nicht auf Einzelpersonen oder psychische Störungen. Es geht auch nicht darum, Belastung zu eliminieren, sondern sie so zu justieren, dass eine optimale Leistungsfähigkeit erreicht wird und negative Beanspruchungen minimiert werden. Über die Datenermittlung werden die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter danach geprüft, inwieweit kritische Ausprägungen vorliegen, die die Gesundheit gefährden.

Scheibner: Gegenstand der Untersuchung ist allein die Beurteilung und Gestaltung der Arbeit oder der Arbeitsbedingungen. Oft liegen auch schon einige Daten vor, die in die Analyse einfließen können, etwa aus dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM). Bei allem ist Datensicherheit zu gewährleisten. In der Hinsicht ist die anonymisierte Fragebogenerhebung die sicherste Variante. Rückschlüsse auf einzelne Personen sind damit ausgeschlossen.

// Wer ist verantwortlich für die Durchführung?

Clemens: Die Gefährdungsbeurteilungen sind gesetzlich für den betrieblichen Arbeitsschutz vorgeschrieben, verantwortlich ist der Arbeitgeber. Er kann die Durchführung unternehmensintern an fachkundige Mitarbeiter wie Betriebsärzte, BGM-Beauftragte oder die Personalabteilung delegieren.

Scheibner: Wenn die internen Ressourcen nicht ausreichen,

stehen erfahrene Dienstleister bereit. Zum einen sollte man den Umfang der notwendigen Arbeit nicht unterschätzen, zum anderen ist das Vertrauen der Beschäftigten in externe Spezialisten – und damit die Beteiligung und Ehrlichkeit – oft höher.

// Wie kann der Prozess umgesetzt werden?

Clemens: Der Gesetzgeber hat den Prozess definiert, für die Ausgestaltung der einzelnen Prozessschritte gibt es keine Vorgaben. In der Praxis hat es sich bewährt, einen „Expertenkreis“ mit Vertretern aus Arbeitsschutz, Personalbereich, dem BGM sowie von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite einzurichten, der die einzelnen Prozessschritte umsetzt.

Scheibner: Es ist sehr wichtig, im Laufe des Prozesses die Ergebnisse aus Analysen und Workshops zeitnah an die Beschäftigten weiterzugeben, das „Wo stehen wir, was bleibt noch zu tun“ muss transparent sein. Dafür sollten alle Kommunikationswege genutzt werden, vom Schwarzen Brett bis zur Rundmail. Und: Im Idealfall sollte die Gefährdungsbeurteilung regelmäßig wiederholt werden, etwa alle drei bis vier Jahre und zusätzlich immer dann, wenn sich die Arbeitsbedingungen grundlegend in einem Bereich ändern.

