

Nachbericht

Hamburg, 27. Februar 2019

Psyche und Arbeit – Maßnahmen entwickeln und nachhaltig verankern. Senatorin Cornelia Prüfer-Storcks eröffnete die 32. Vortragsveranstal- tung des Arbeitskreises für Arbeitssicherheit Hamburg

Erwerbsarbeit ist für viele Menschen ein wesentlicher Aspekt des Lebens, der sich bestenfalls positiv auf Gesundheit und Wohlbefinden auswirkt. Gleichzeitig kann sie uns physisch wie psychisch fordern und negative Effekte auslösen. Verschiedene Faktoren wirken dabei auf die Psyche ein: wachsende Digitalisierung, hohe Arbeitsintensität aufgrund von Fehlzeiten, Zeitdruck, schlechte Bedingungen der Arbeitsumgebung oder unklare Arbeitsabläufe. Mit seiner 32. Vortragsveranstaltung unter dem Titel „Psyche und Arbeit – Maßnahmen entwickeln und nachhaltig verankern“ gab der Arbeitskreis für Arbeitssicherheit Hamburg Denkanstöße zu dieser weiterhin aktuellen Thematik. Über 170 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Hamburger Unternehmen, Verbänden und Institutionen fanden den Weg ins Grand Elysée Hotel Hamburg, um über geeignete Instrumente, Möglichkeiten der Evaluation und eigene Erfahrungswerte zu sprechen. Schließlich gehört das frühzeitige Erkennen und Vermeiden von Gesundheitsrisiken durch psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu den maßgeblichen Aufgaben betrieblicher Arbeitssicherheit.

Eröffnet wurde die Tagung durch Cornelia Prüfer-Storcks, Hamburgs Senatorin für Gesundheit und Verbraucherschutz. In ihrer Rede hob sie hervor, wie notwendig es weiterhin ist, sich mit dem Thema Psyche und Arbeit zu beschäftigen und präventiv tätig zu werden: „Unabhängig davon, ob wir repräsentative Befragungen von Beschäftigten zugrunde legen, ob wir in die Arbeitsunfähigkeitsberichte der Krankenkassen schauen oder ob wir die Frührentenzugänge aus gesundheitlichen Gründen betrachten: Psychische Erkrankungen stehen weit oben. Inzwischen sind über 40 Prozent der bundesweiten

Renten-Neuzugänge aufgrund von Erwerbsunfähigkeit auf diese Diagnose zurückzuführen. Besonders besorgniserregend ist, dass die betroffenen Frührentnerinnen und Frührentner mit durchschnittlich 48 Jahren relativ jung sind, wenn sie aus dem Erwerbsleben ausscheiden müssen. Wir können es uns gar nicht leisten, dass Beschäftigte unter 50 Jahren frühberentet werden müssen.“ Weiter heißt es von Senatorin Cornelia Prüfer-Storcks: „Wenn die Erkrankung oder der Unfall eingetreten sind, ist es zu spät. Gemessen an den Herausforderungen sieht es auf der Präventionsseite in den Betrieben leider noch nicht so gut aus, wie wir uns das wünschen.“ Ein untergesetzliches Regelwerk zum Arbeitsschutzgesetz, wie die 2013 vom Bundesrat beschlossene Rechtsverordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit, könnte den Betrieben eine Hilfestellung geben.

Wie die Senatorin ausführte, haben Bund, Länder und Unfallversicherungsträger zusammen mit den Sozialpartnern und Krankenkassen im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) jedoch bereits einiges auf den Weg gebracht. Zu den Aktivitäten gehören Schulungskonzepte und Empfehlungen für die betriebliche Umsetzung.

Diese Einschätzung bestätigte Susanne Friederichs (Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz, Amt für Arbeitsschutz) in ihrem anschließenden Vortrag, in dem sie ausgewählte Ergebnisse der Betriebsbesichtigungen im Rahmen der GDA präsentierte. Im Zuge des gerade beendeten GDA-Arbeitsprogramms „Psyche“ wurden Unternehmen befragt, wie weit sie nach eigener Einschätzung mit der Betrachtung psychischer Belastungen sind. Demnach antworteten rund 60 Prozent der Betriebe, dass sie sich damit noch nicht beschäftigt haben oder sich erst in der Planungsphase befinden. „Kleine und mittlere Betriebe weisen einen geringeren Anteil an angemessenen Gefährdungsbeurteilungen unter Berücksichtigung psychischer Belastung auf. Sie legen zum Teil Maßnahmen fest, ohne den Prozess zu durchlaufen, machen sich aber keine systematischen Gedanken zu diesem Belastungsfaktor. In großen Betrieben sind deutlich mehr Arbeitsschutzakteure, wie Betriebsärzte, Sicherheitsfachkräfte und die Mitarbeitervertretung, beteiligt. Dadurch steigt die Qualität der Ergebnisse“, erläuterte Susanne Friederichs. Obwohl Betriebe gesetzlich verpflichtet sind, die Gefährdungsbeurteilung zu erstellen,

und es dafür zahlreiche Instrumente gibt, besteht nach wie vor eine „Umsetzungslücke“. Maßnahmenfestlegungen und deren Verwirklichung sind immer noch große Hürden für die Betriebe.

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Der zweite Vortrag nahm die vorhandenen Instrumente in den Fokus. Nach einem kurzen Blick auf den Ablauf der Gefährdungsbeurteilung ging Dr. Sabine Gregersen (BGW) auf verschiedene Verfahren zur Ermittlung der Gefährdungsbeurteilung Psyche im Gesundheitswesen ein. Da das Angebot hierbei umfangreich und unübersichtlich ist, haben BGW und „CVcare“ eine praktische Entscheidungshilfe für Betriebe erstellt. „Dazu wurden Qualitätskriterien für Analyseinstrumente psychischer Belastungen entwickelt, eine Marktrecherche durchgeführt und schließlich die identifizierten Instrumente anhand von Kriterien kategorisiert“, so die Referentin. Im Rahmen der Recherche wurden 52 Instrumente gefunden, von denen 45 überprüft und letztlich 35 gesichtet und gelistet wurden. Übrig blieben 16 Instrumente, die eine Mindestanzahl der Kriterien erfüllen. Unter Zuhilfenahme dieser Werkzeuge lassen sich schließlich geeignete Maßnahmen festlegen und initiieren, von denen Frau Dr. Gregersen einige beispielhaft skizzierte.

Über die Realisierung der einzelnen Prozessschritte informierten sich die Teilnehmenden an sechs Praxisstationen unterschiedlicher Branchen. Die Vertreterinnen und Vertreter von Ascalia, BG Klinikum Hamburg, comdirect bank, Hansestadt Lübeck, Catering und Partyservice Dwenger und STILL berichteten dabei u. a., was zur Beschäftigung mit psychischen Belastungen führte, wie das konkrete Vorgehen aussah und welche Instrumente sich bewährten. Im Vorfeld hatten alle Beteiligten gemeinsam mit Mentorinnen und Mentoren vom veranstaltenden Arbeitskreis jeweils ein Leitfragenpapier ausgefüllt, was die Vergleichbarkeit der Abläufe innerhalb der mitwirkenden Betriebe vereinfachte. Darin wurden neben Erfolgsfaktoren auch Stolpersteine aufgeführt, wie z. B. unklare Begrifflichkeiten, Schwierigkeiten bei der Erstellung geeigneter Befragungsbögen oder beim Vorhaben, Interviewpartner zu überzeugen. Über diese Aspekte tauschten sich die Anwesenden ebenso angeregt aus, wie über die ermittelten Schlüsselfaktoren, die dazu beitragen, Schwachstellen im Unternehmen zu erkennen.

Mitarbeiterwünsche und Handlungsbedarf erkennen

Ist die GB Psyche letztlich nur ein Pflichtprogramm oder doch ein wirksames Gestaltungsinstrument der betrieblichen Prävention? Über diese Fragestellung diskutierten abschließend Kimjana Curtaz (Unfallkasse Nord), Dr. Sabine Gregersen (BGW) und Leif Nebel (EGGERS Kampfmittelbergung). Moderiert wurde die lebhaft geführte Dialogrunde von Michael Gümbel (Beratungsstelle Arbeit & Gesundheit). Zunächst wurde erörtert, wie und wo Betriebe die entsprechenden Unterstützungsangebote finden können. Unfallkassen und Berufsgenossenschaften bieten Betrieben, denen es mit eigenen Ressourcen nicht gelingt, die Gefährdungsbeurteilung umzusetzen, externe Begleitung (u. a. durch Aufsichtspersonen) an. Da einzelne Berater nicht empfohlen werden dürfen, wird auf den Kooperationspartner-Pool verwiesen, der dann zielgerichtet Expertinnen und Experten vermittelt. Leif Nebel sah hier noch Verbesserungspotenzial: „Ich wünsche mir, dass diese Beratung deutlich transparenter und breiter angeboten wird.“

Auch die Diskussionsrunde konnte keine allgemeingültigen Maßnahmen benennen. Bei der Firma Eggers wurde z. B. ein sogenanntes Vorgesetzten-System installiert, das Einsatzzeiten und Abläufe regelt und so der Belegschaft viel Zeitdruck nimmt. Genannt wurde auch ein Beispiel aus der Pflege, wo die Dienstpläne einer Einrichtung so angelegt wurden, dass Beschäftigten ein freies Wochenende garantiert ist, selbst im plötzlichen Krankheitsfall im Kollegenkreis. Deutlich wurde: Beschäftigte wünschen sich oft nur relativ kleine Maßnahmen und vor allem eine Führung, die ihre Anliegen ernst nimmt. Den Führungskräften obliegt es, Arbeitsanforderungen so zu gestalten, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sie gut bewältigen können. Ihre Einbindung in das Thema Psychische Belastungen ist daher sehr wesentlich. Dies beinhaltet bestenfalls eine offene Kommunikation, bei der auch kritische Rückmeldungen erwünscht sind. Eine mangelhafte Verständigung erzeugt Misstrauen und oft eine Abwehrhaltung. „Es geht nicht um Schuldzuweisungen und darum, jemanden vorzuführen, schließlich sind meist mehrere Personen für die bestehenden Bedingungen verantwortlich. Führungskräfte können Rahmenbedingungen aber verändern – hier liegt eine große Chance“, so die Einschätzung von Dr. Sabine Gregersen. Abschließend erkundigte sich Michael Gümbel nach der Wirksamkeitskontrolle: „Nachdem nun Gefährdungen ermittelt und Maßnahmen umge-

setzt wurden – woran stellt man fest, ob es etwas gebracht hat?“ Kimjana Curtaz berichtete aus ihrem Umfeld: „Es gilt zu überprüfen, ob die getroffenen Maßnahmen tatsächlich gut sind oder gar nicht richtig funktionieren. Und eventuell muss man den Mut haben, diese wieder rückgängig zu machen. Man sollte Kontrollen nicht unbedingt als eigenes neues Projekt anlegen, aber regelmäßig abfragen, ob die Ziele erreicht sind.“

Jutta Lamers (Gesamtbereichsleiterin Präventionsdienste der BGW) hob bei der Verabschiedung nochmals hervor, dass Verbesserungen und systematische Veränderungen nur zu erreichen sind, wenn alle Verantwortlichen mit ins Boot geholt werden – Führungskräfte, Geschäftsleitung und Beschäftigte. „Die Durchführung der GB Psyche ist also schon allein deshalb wichtig, um beispielsweise zu erkennen, wo möglicherweise Belastungen aus der Arbeitsorganisation vorliegen.“ Ihr Appell: „Wir dürfen nicht nachlassen, die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung in den Betrieben voranzutreiben. Ich sehe uns in der Rolle als ‚Kümmerer‘, die vor Ort informieren, initiieren, begleiten und unterstützen.“ Zum Schluss bedankte sich Frau Lamers, wie zuvor bereits Frau Senatorin Prüfer-Storcks, ausdrücklich bei den engagierten Betrieben für ihre Bereitschaft, Dritte an ihren Erfahrungen teilhaben zu lassen.