

Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in Einzelhandelsunternehmen

Ulrike PIETRZYK, Kristin GILBERT, Anne STEPUTAT, Silvia SPITZER

*Arbeitsgruppe Wissen-Denken-Handeln, Technische Universität Dresden
Fakultät Psychologie, D-01062 Dresden*

Kurzfassung: In einer Evaluationsstudie wurden die Struktur- und Prozessqualität bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im Einzelhandel untersucht. Im Rahmen eines von der Berufsgenossenschaft für Handel und Warenlogistik (BGHW) geförderten Projektes wurden teilstrukturierte Telefoninterviews mit Akteuren der Gefährdungsbeurteilung durchgeführt. An der Untersuchung haben sich Geschäftsleitungen, Sicherheitsfachkräfte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Personalbeauftragte und Betriebsräte beteiligt. Die qualitative Auswertung der Interviewdaten verweist auf Unterstützungsbedarfe der betrieblichen Akteure bei der Integration der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung. Im Beitrag werden ausgewählte Evaluationsergebnisse zur Diskussion gestellt.

Schlüsselwörter: Gefährdungsbeurteilung, psychische Belastungen, Evaluation, Prozess- und Strukturqualität, Einzelhandel, Arbeitsschutzgesetz

1. Einführung

Seit dem Jahr 2013 ist die Analyse und Beurteilung psychischer Belastungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung explizit im § 5 ArbSchG festgeschrieben. Neben der gesetzlichen Pflicht treiben innerbetriebliche Forderungen und behördliche Auflagen die Initiierung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in den Unternehmen voran.

In dem von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) veröffentlichten Review „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Wissenschaftliche Standortbestimmung“ sind evidenzbasierte Hinweise aufgezeigt, welche Arbeitsmerkmale psychische Belastungsfaktoren benennen, die als Fehlbelastungen einzustufen sind (Rothe et al., 2017). Im Rahmen eines von der BGHW geförderten Projektes „Gesunde Arbeit im Handel“ wurde ein Präventionsangebot (PegA-Programm) bereitgestellt, das diese Erkenntnisse berücksichtigt und umsetzt. Der Name „PegA“ steht für „Psychische Belastung erfassen, gesunde Arbeit gestalten“. Neben Handlungsanleitungen zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung, Ableitung von Maßnahmen und Praxishilfen stellt es drei Analyse- und Bewertungsinstrumente zur Verfügung, welche die klassischen Gütekriterien für Messinstrumente erfüllen: Den PegA-Expertencheck (Begehung und Dokumentenanalyse), den PegA-Fragebogen und PegA-Team (Workshop zur Analyse und Maßnahmenableitung).

Entsprechend der DIN EN ISO 9000 ff. und der GDA-Checkliste „Prozessqualität der Gefährdungsbeurteilung“ (Nationale Arbeitsschutzkonferenz, S. 24) wird der Erfolg der Gefährdungsbeurteilung maßgeblich durch die Struktur- und Prozessqualität beeinflusst. Prozess- und Strukturqualität sichern die nachhaltige Verankerung in

die bestehenden Strukturen der Unternehmen und damit auch die Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.

Gegenstand der Evaluation war die Überprüfung der Wirksamkeit des PegA-Programms bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in der betrieblichen Praxis.

2. Methoden

Die Evaluation zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen fand im Zeitraum Februar bis April 2018 statt.

Akquiriert wurden Unternehmen, die das PegA-Programm für die Durchführung der GB Psyche nutzen. Angefragt wurden sowohl Klein- als auch Großunternehmen. An den 22 teilstrukturierten Telefoninterviews nahmen hauptamtliche Sicherheitsfachkräfte (n=9), Personalverantwortliche (n=5), Betriebsräte (n=4), Geschäftsleiter (n=2), Gesundheitsmanager (n=2) aus drei Unternehmen mit Filialstruktur des Einzelhandels teil. Die Gelegenheitsstichprobe umfasste 5 Interviewte aus einem Unternehmen, in dem alle drei PegA-Instrumente eingesetzt wurden, 4 Interviewte aus einem Unternehmen, in dem der PegA-Expertencheck und PegA-Team zum Einsatz kamen und 13 Interviewte aus einem Unternehmen, was betriebsübergreifend PegA-Team, die partizipative Methode der Erfassung, Bewertung und Maßnahmenableitung, nutzte.

Die etwa 1,5-stündigen Interviews zur Evaluation der Prozess- und Strukturqualität wurden mittels MAXQDA Analytics Pro (Version 2018) ausgewertet. Es wurden die von MAXQDA zur Verfügung gestellten Funktionen der klassischen Codierung in Kombination mit dem freien Codieren verwendet. Die in den Interviews getroffenen Aussagen wurden den vorab definierten und im Auswertungsprozess weiterentwickelten Codes und Unter-codes zugeordnet (deduktiv-induktives Vorgehen).

Die Definition der Evaluationskriterien erfolgte in Anlehnung an die „Erfolgskriterien“ der BGHW (2017, S. 11) und die GDA-Checkliste „Prozessqualität der Gefährdungsbeurteilung“ (Nationale Arbeitsschutzkonferenz, 2018, S. 24).

Tabelle 1: Evaluationskriterien für die Prozess- und Strukturqualität bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (GB Psyche) (in Anlehnung an die Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik (2017) und die Nationale Arbeitsschutzkonferenz (2018))

Evaluationskriterium	Beschreibung	Interviewfragen (Beispiel)
Partizipation	Aussagen über zuständige und beteiligte Personen.	<ul style="list-style-type: none"> Wie wurden die Beschäftigten einbezogen?
Organisation	Aussagen über Planung, Strukturierung und Ablauf beim Vorbereiten, Durchführen, Auswerten, Dokumentieren und Nachbereiten der GB Psyche.	<ul style="list-style-type: none"> Wie wurden Arbeitsbereiche und Tätigkeiten für die Beurteilung festgelegt?
Kommunikation	Aussagen über Informationsflüsse im Unternehmen und zwischen den Filialen bzgl. der GB Psyche.	<ul style="list-style-type: none"> Wie wurden Informationen zur GB Psyche innerhalb des Unternehmens weitergegeben?
Qualifizierung	Aussagen über den Erwerb von Wissen über psychische Belastungen im Rahmen der GB Psyche sowie erforderliche Kompetenzen für die Durchführung.	<ul style="list-style-type: none"> Wurden der/die Verantwortliche[n] für die Durchführung der GB im Vorfeld geschult?
Nachhaltigkeit	Aussagen über die Aktualisierung und die Fortschreibung der GB Psyche.	<ul style="list-style-type: none"> Wie ist der Teil Psyche in die bestehende GB eingebunden?

3. Ausgewählte Ergebnisse

Zu jedem Evaluationskriterium werden nachfolgend exemplarisch Ergebnisse aus der Evaluationsstudie vorgestellt.

3.1 Partizipation

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen soll zur Stärkung der vorhandenen Ressourcen und wenn erforderlich zu Verbesserungen der Arbeitstätigkeiten und ihrer Ausführungsbedingungen führen, mit dem Ziel, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu verbessern.

Um einen wirklichen Nutzen für Beschäftigte und Unternehmen zu erreichen, präferieren die Teilnehmer der Interviewstudie aus ihren bisherigen Erfahrungen die Beteiligung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei der Analyse, Bewertung sowie der Ableitung von Maßnahmen. Grenzwerte, wie beispielsweise für Lärm, gibt es für psychische Belastung nicht. Dafür sind für die GB Psyche Kriterien menschengerecht gestalteter Arbeitsbedingungen beschrieben, die den Zielzustand arbeitsgestalterischer Maßnahmen definieren (u. a. DIN EN ISO 9241-2, DIN EN ISO 6385:2004, DIN EN ISO 10075-2). Um dieses Ziel zu erreichen war es erforderlich, dass gemeinsam mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die Gründe für die ermittelten Fehlbelastungen herauszufinden. Erst dann konnten zusammen sinnvolle Maßnahmen abgeleitet werden, die gleichzeitig eine hohe Akzeptanz bei den Mitarbeitern genossen. Die Erfahrung der Interviewten zeigte, dass oftmals schon einfache Veränderungen bei den Arbeitsbedingungen zu einer deutlichen Entlastung führten.

3.2 Organisation

3.2.1 Verantwortung

Die Verantwortung für die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung liegt laut ArbSchG §3 beim Arbeitgeber. Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, diese ihm obliegenden Aufgaben in eigener Verantwortung wahrzunehmen (ArbSchG §7). In den untersuchten Unternehmen lag die Verantwortung für die einzelnen Schritte der GB Psyche (Planung, Analyse, Maßnahmen und Evaluation) je nach Unternehmen entweder komplett bei einem zentralen Fachbereich oder sie wurde für einzelne oder alle Schritte auf die Filialen übertragen. Liegt die Verantwortung für die GB Psyche auf Filialebene, übernimmt der Fachbereich beratende, qualifizierende und kontrollierende Tätigkeiten (Abbildung 1).

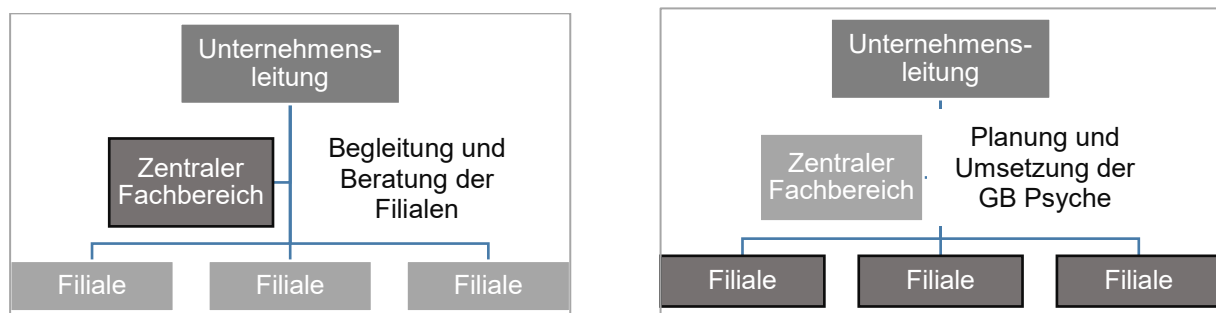


Abbildung 1: Die Verantwortung für die Umsetzung der GB Psyche lag entweder beim zentralen Fachbereich (links) oder bei den Filialen (rechts).

Dem zentralen Fachbereich kommt in beiden Fällen eine Schlüsselrolle zu – entweder als durchführendes Organ oder als unterstützende Struktur. Die Evaluationsergebnisse weisen darauf hin, dass beide Organisationsvarianten mit einem hohen Arbeitsaufwand des zentralen Fachbereichs einhergehen. Es ist jedoch zu erwarten, dass der Aufwand für die Begleitung der Filialen zukünftig sinken wird, wenn die GB Psyche in den Strukturen und Prozessen der Filialen verstetigt ist.

3.2.2 Auswahl von Tätigkeitsbereichen

Laut § 5 Abs. 2 ArbSchG ist bei gleichartigen Arbeitsbedingungen die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

Bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in den Unternehmen zeigte sich, dass die Zusammenfassung gleichartiger Arbeitsplätze fast immer auf der Basis von Unternehmensbereichen/Abteilungen/Teams (Organigramm) erfolgte.

Dieses Vorgehen hatte zur Folge, dass unterschiedliche Tätigkeiten mit unterschiedlichen Arbeitsanforderungen analysiert wurden. So gab es beispielsweise gemeinsame Workshops, an denen Mitarbeiter mit verschiedenen Tätigkeiten teilnahmen (typischerweise mit kleineren Beschäftigtenzahlen in den Bereichen wie Dekoration, Warenannahme, Hausinspektion, Schließ- und Bereitschaftsdienst, Verwaltung). Es wurde berichtet, dass die tätigkeitsübergreifende Analyse die Ergebnisse „verwässern“ könne und die Entwicklung geeigneter Verbesserungsmaßnahmen aufgrund der unterschiedlichen Arbeitsanforderungen in den Bereichen erschwert sei.

In einem Unternehmen wurden alle Filialen entsprechend der Filialorganisation in sechs Bereiche gegliedert. Der Abwechslungsreichtum der Einzeltätigkeiten in den Bereichen wurde als gering eingestuft. Es stellte sich jedoch heraus, dass die Einteilung der Bereiche nicht der Aufgabenteilung der Beschäftigten entsprach, da alle Beschäftigten bereichsübergreifend tätig waren. Dem geringen Abwechslungsreichtum innerhalb der einzelnen Bereiche wurde bereits durch die Möglichkeit des bereichsübergreifenden Wechsels der Tätigkeiten Abhilfe geschaffen.

3.2.3 Methodenauswahl

Das Arbeitsschutzgesetz legt die Pflicht der Arbeitgeber zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung, nicht jedoch die einzusetzende Methode, fest. Im Evaluationsprojekt haben sich bei der Auswahl einer geeigneten Methode vier Aspekte als wichtige Entscheidungskriterien für die Akteure herausgestellt:

- die Anzahl der Beschäftigten, welche die jeweilige Tätigkeit ausführen (Anonymitätsgründe, Mindestteilnehmerzahl bei Workshops),
- die Personalkapazität und -planung in der Filiale, da Beschäftigte für die Zeit der GB Psyche freigestellt und ggf. von Kollegen vertreten werden müssen,
- der Wunsch vieler Betriebe, die Mitarbeiter in die Analyse, Bewertung und Gestaltung ihrer Arbeitsplätze einzubeziehen,
 - die Möglichkeit, mit dem Einsatz der Methode die Tätigkeit nicht nur zu analysieren, sondern direkt auch Verbesserungsmaßnahmen ableiten zu können (im Workshop).

3.3 Kommunikation

Die Interviewteilnehmer benennen eine umfassende Information der Beschäftigten als wichtige Stellschraube für eine erfolgreiche Umsetzung. Die Beschäftigten müssen wissen, warum und wie die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durchgeführt wird und welchen Mehrwert sie davon haben. Des Weiteren sei es sehr wichtig, im gesamten Prozess wiederholt darüber zu informieren, dass es in der GB Psyche um die Beurteilung der Arbeitsbedingungen und nicht der Personen geht, um Ängsten und Missverständnissen vorzubeugen und eine hohe Teilnahmemotivation zu sichern.

Neben einer offenen Kommunikation über den Gesamtprozess wurde die Sicherstellung der Anonymität der Angaben der Beschäftigten genannt, was letztlich auch die Auswahl der Analyseverfahren betraf.

3.4 Qualifikation

Sicherheitsfachkräfte und Sicherheitsbeauftragte, die am häufigsten mit der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen beauftragt wurden, haben eher eine technische Ausbildung. Somit ist die Frage „Was versteht man unter psychischen Belastungen und wie misst man sie?“ für viele Unternehmen nicht leicht zu beantworten. Von den Interviewpartnern wurde berichtet, dass das von der BGHW frei verfügbare PegA-Programm hilfreiche Informationen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung bereitstellt.

Jedoch berichteten die Interviewpartner auch davon, dass es oft die individuellen Fragen des Unternehmens sind, welche die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung Psyche erschwert. Es bedürfe aus Sicht der Akteure der Gefährdungsbeurteilung zusätzlicher Unterstützung durch externe Experten, wie beispielsweise durch die Berufsgenossenschaft in Form von einer Schulung und/oder Beratung.

Die eingesetzten Moderatoren waren entweder intern oder extern geschult oder die Durchführenden griffen auf ihr Wissen aus dem Studium oder Vorerfahrungen beim Moderieren zurück. In den Interviews wurde auf die Bedeutung einer qualifizierten Moderation für eine strukturierte, zielführende und effiziente Diskussion hingewiesen. Moderationserfahrung sei insbesondere bei „heiklen Themen“ (z. B. Führungskräftequalifikation) und in anspruchsvollen Situationen wichtig (z. B. Diskussion strukturieren, Beschäftigte zum Inhalt zurückbringen). Zudem wiesen die Interviewten darauf hin, dass geübte Moderatoren weniger Zeit benötigen, um mit der Gruppe realistische Lösungsvorschläge zu erarbeiten.

3.5 Nachhaltigkeit

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist eine betriebliche Chance. Die Maßnahmen sollten zeitnah umgesetzt und kontrolliert sowie bezüglich ihrer Wirksamkeit überprüft werden.

In allen Filialen wurden Maßnahmen in Workshops oder im ASA/Steuerkreis entwickelt. Die Umsetzung kleinerer, leichter umzusetzender Maßnahmen auf Filialebene ist erfolgt. Für die Planung größerer, kostenintensiver Maßnahmen, die nicht im Verantwortungsbereich der Filialleitungen liegen, werden zentrale Gesamtauswertungen über alle Standorte („Maßnahmenkatalog“) genutzt. Nach Aussagen der

Interviewten sind durch die Filialstruktur in den Unternehmen lange Kommunikations- und Entscheidungswege bei der Festlegung von Maßnahmen zu berücksichtigen, die ggf. zu Verzögerungen bei der Umsetzung und damit zu Unmut bei den Beschäftigten führen können.

Eine Kontrolle der Maßnahmen und deren Wirksamkeitsprüfung wurde von den Interviewten als essentiell benannt, um die Nachhaltigkeit der GB Psyche abzusichern. Allerdings werden diese beiden Schritte der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in nur wenigen Filialen durchgeführt. Die Ursache sehen die Interviewten darin, dass die Verantwortung für die Kontrolle nicht klar geregelt ist. Je nach Organisationsstruktur (vgl. Abbildung 1) sollte man sie entsprechend organisieren.

Abschließend sei auf ein wesentliches Ergebnis der Interviewstudie verwiesen: derzeit wird die „psychische“ Gefährdungsbeurteilung überwiegend separat bzw. parallel zur „klassischen“ Gefährdungsbeurteilung durchgeführt. Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen sollte in den Gesamtprozess integriert werden, um Synergien auszuschöpfen und die künstliche Trennung zwischen „Psyche“ und „Physis“ aufzuheben – denn auch die „klassischen“ Gefährdungen (Lärm, Licht etc.) wirken auf die Psyche des Menschen.

4. Literatur

Nationale Arbeitsschutzkonferenz (2018). Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz.

BGHW – Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik (2017). Psychische Belastung erfassen – gesunde Arbeit gestalten. PegA-Von Daten zu Taten.

I. Rothe, L. Adolph, B. Beermann, M. Schütte, A. Windel, A. Grewer, U. Lenhardt, J. Michel, B. Thomson, M. Formazin (2017). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Wissenschaftliche Standortbestimmung. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (<https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Psychische-Gesundheit.html>).



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

Arbeit interdisziplinär analysieren – bewerten – gestalten

65. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

Professur Arbeitswissenschaft
Institut für Technische Logistik und Arbeitssysteme
Technische Universität Dresden

Institut für Arbeit und Gesundheit
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung

27. Februar – 1. März 2019

GfA-Press

Bericht zum 65. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 27. Februar – 1. März 2019

**Professur Arbeitswissenschaft, Institut für Technische Logistik und Arbeitssysteme,
Technische Universität Dresden;
Institut für Arbeit und Gesundheit, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, Dresden**

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.
Dortmund: GfA-Press, 2019
ISBN 978-3-936804-25-6

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 Konferenzband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Konferenzband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

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

Screen design und Umsetzung

© 2019 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de