

Die psychische Gefährdungsbeurteilung in KMU in der Praxis

Britta Herbig

Angesichts der Bedeutung psychosozialer Arbeitsbedingungen in einer sich zunehmend verändernden Arbeitswelt kommt der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (GB-Psych) eine zentrale Funktion bei der Gestaltung gesunder Arbeit zu. Seit der Novellierung des Arbeitsschutzgesetzes 2013 stellt daher auch der Gesetzgeber neben der körperlichen Unversehrtheit die psychische Gesundheit der Beschäftigten als explizit schutzwürdig heraus. Die praktische Umsetzung der gesetzlich vorgeschriebenen GB-Psych scheitert bislang jedoch häufig an der mangelnden Handlungskompetenz der Verantwortlichen. So hat sich zwar der Anteil der Betriebe, die psychische Belastungen in ihre Gefährdungsbeurteilungen integrieren, laut einer repräsentativen WSI Betriebsräte Befragung für alle Branchen und Größen ab 20 Mitarbeiter zwischen 2009 und 2015 von 16 auf 24.3% erhöht, dennoch wird weiterhin als zentraler fehlender Umsetzungsgrund mangelndes Know-How im Betrieb angegeben. Gerade KMU haben hier besondere interne (z.B. fehlendes Personal, Abteilungen oder Betriebsärzte zur Umsetzung, aber auch kurze Entscheidungswege) und externe (z.B. hohe Flexibilitätsanforderungen, einschränkende Marktbedingungen durch Abhängigkeiten von Großkunden) Rahmenbedingungen wie auch Herausforderungen, die sich aus den Spezifika von GB-Psych ergeben (z.B. Anonymität bei Datenerhebungen, breite Tätigkeitsprofile). Anhand einer evaluierten Checkliste wird in dem Vortrag der vollständige Prozess einer GB-Psych nach ArbSchG (Vorbereitung, Analyse und Beurteilung §5, Maßnahmenentwicklung und -durchführung §3, Wirksamkeitsüberprüfung §3, Dokumentation und Fortschreibung §6) vor diesem spezifischen KMU Hintergrund vorgestellt. Entscheider und Anwender in KMU sollen befähigt werden, erfolgskritische Hemmnisse und Herausforderungen rechtzeitig zu erkennen und im Prozess der GB-Psych zu berücksichtigen. Obwohl dieser Prozess nicht mit der Auswahl von Erhebungsmethoden und -instrumenten beginnt, wird oft gerade in diesem Bereich eine fehlende Kompetenz aber auch eine mangelnde Unterstützung durch den Gesetzgeber wahrgenommen, daher werden anhand einfacher Leitfragen und Kriterien Hilfestellungen zur Auswahl von Analysemethoden in KMU gegeben und große Verfahrensgruppen (Fragebogen, Beobachtung, interaktive Verfahren) mit ihren Vor- und Nachteilen vorgestellt. Dabei wird herausgestellt, dass die GB-Psych kein Selbstzweck ist – Analysen müssen Taten folgen. Eine Arbeitsgestaltung nach Kriterien humaner Arbeit stärkt dabei sowohl Gesundheit wie die Leistungsfähigkeit von Beschäftigten.