



Klaus Pickshaus

Europäische Erfahrungen und Handlungsmöglichkeiten bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Düsseldorf 29. Oktober 2015

**Ehemaliger Bereichsleiter Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik beim
Vorstand der IG Metall, jetzt: freier Publizist**



- 1. Deutschland im europäischen Vergleich – einige Befunde**
- 2. „Gefährdungsbeurteilung psychosozialer Belastungen in der EU – eine vergleichende Untersuchung“ (BAuA)**
- 3. Schlussfolgerungen**



- 1. Deutschland im europäischen Vergleich – einige Befunde**
- 2. „Gefährdungsbeurteilung psychosozialer Belastungen in der EU – eine vergleichende Untersuchung“ (BAuA)**
- 3. Schlussfolgerungen**

Verfügt Ihr Betrieb über einen Maßnahmenplan zur Vermeidung von arbeitsbedingtem Stress?

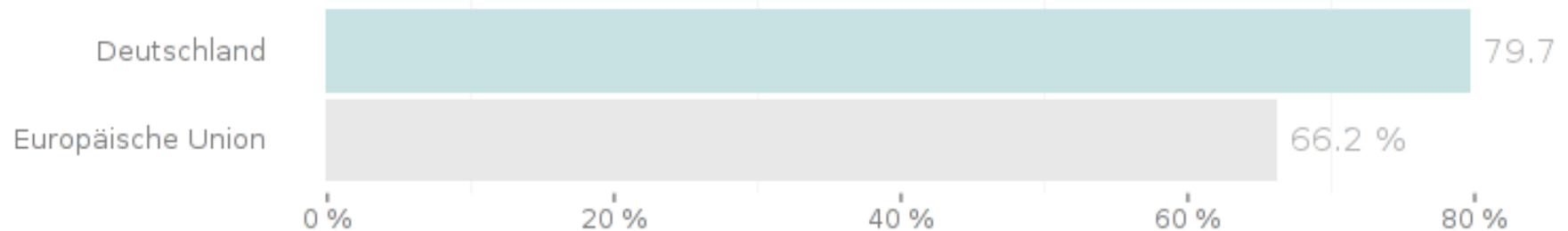


| Vorstand

Ja



Nein



Quelle: ESENER-2; 2014

Gründe für die Beschäftigung mit Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes im Betrieb: Erfüllung der gesetzlichen Auflagen



| Vorstand

Wichtiger Grund



Weniger wichtiger Grund



Gar kein Grund



Quelle: ESENER-2; 2014

Gründe ...: Vermeidung von Bußgeldern und Sanktionen durch die Gewerbeaufsicht oder Berufsgenossenschaft



| Vorstand

Wichtiger Grund



Weniger wichtiger Grund



Gar kein Grund

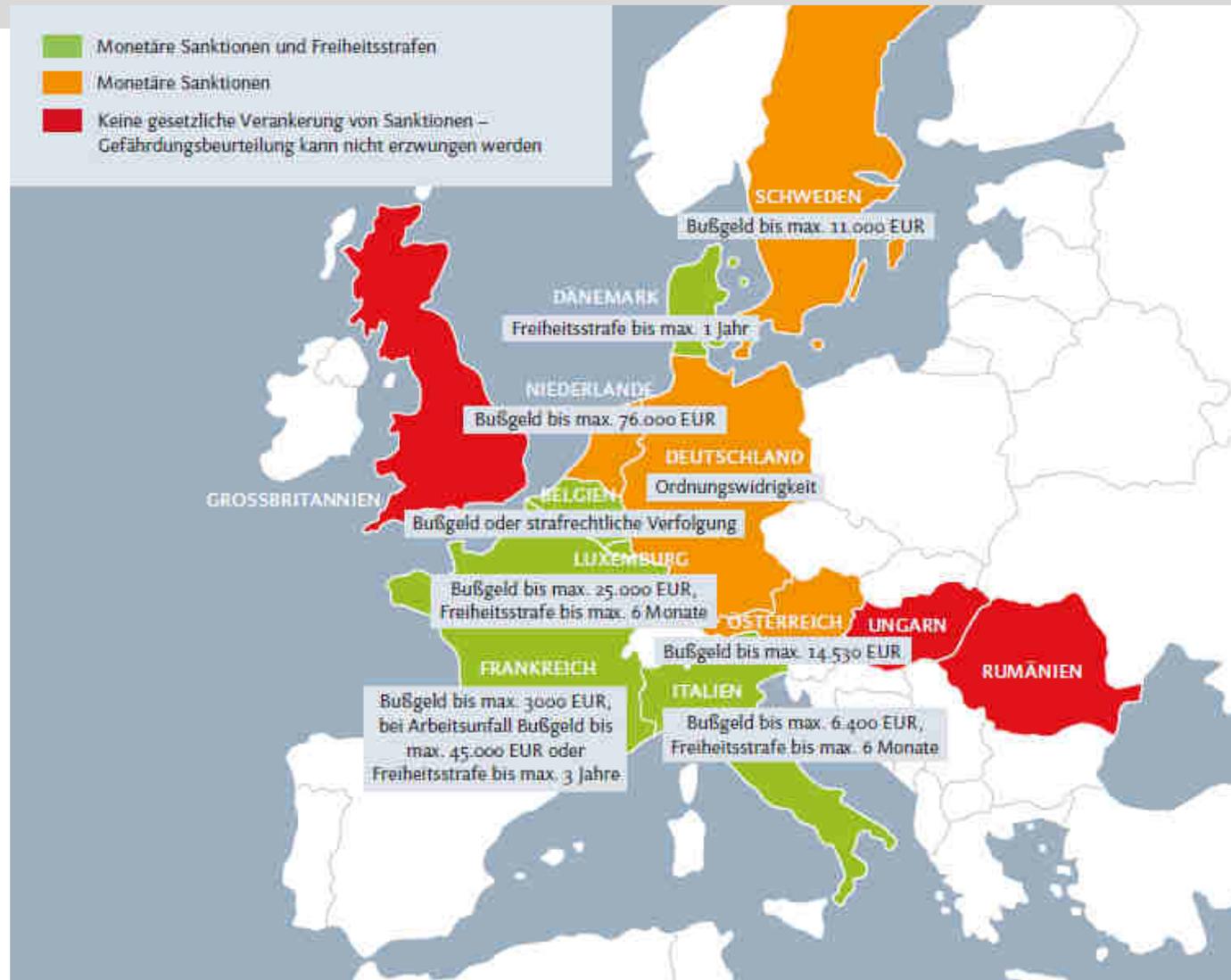


Quelle: ESENER-2; 2014

Überblick über Konsequenzen und Sanktionen bei Vernachlässigung der Gefährdungsbeurteilung



| Vorstand



DGPPN-Studie
2014

Arbeitnehmerbeteiligung: Betriebs- bzw. Personalrat

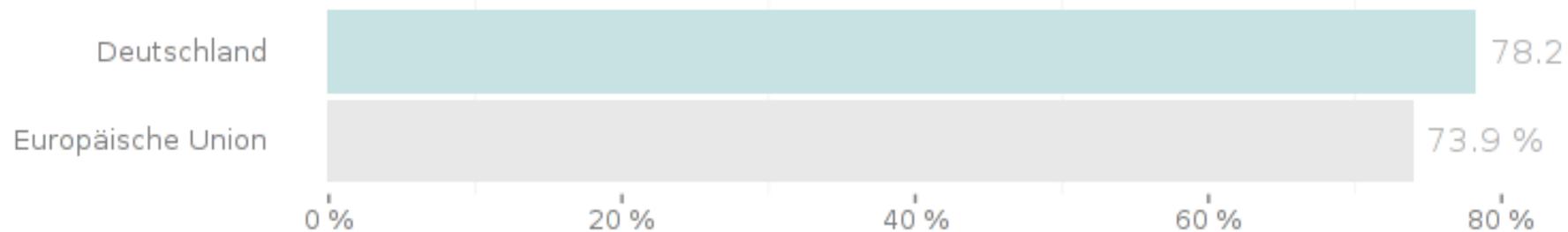


| Vorstand

Ja



Nein



Quelle: ESENER-2; 2014



- 1. Deutschland im europäischen Vergleich – einige Befunde**
- 2. „Gefährdungsbeurteilung psychosozialer Belastungen in der EU – eine vergleichende Untersuchung“ (BAuA)**
- 3. Schlussfolgerungen**

Forschungsprojekt der BAuA

- „Gefährdungsbeurteilung psychosozialer Belastungen in der EU – Handlungsrahmen, Strategien und Umsetzung auf betrieblicher Ebene – eine vergleichende europäische Untersuchung“
- Gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung 
- Projektdurchführung: Michael Ertel und Dr. Hanna Janetzke
- Oktober 2013 - Dezember 2015
- Länder: Spanien, Dänemark, Großbritannien und Schweden
- Branchen: Krankenhaus, Produktion und Handwerk, Hotel und Gastronomie
- Betriebliche Fallstudien

Welche Instrumente werden genutzt?



| Vorstand

➤ Partizipative Instrumente bei der Gefährdungsbeurteilung

- Dänemark: COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire)
- Spanien: ISTAS 21 (Basis: COPSOQ)
- Mitarbeiterbefragungen (z.B. als Screening-Instrument beim NHS in Großbritannien)
- Moderierte Fokus-Gruppen (in Großbritannien: Aktivierung des Erfahrungswissens der Beschäftigten)
- Deutschland: StressBarometer/StressBürometer (IG Metall)
- Deutschland: Startverfahren (Aktion Tatort Betrieb)

➤ Weitere Instrumente

- Expertenorientierte Verfahren in den Projektländern sehr selten, da betriebliche Akteure das lokale Wissen nutzen wollen
- Integration der Gefährdungsbeurteilung in ein Kaizen-System (Schweden)



➤ **Gibt es strukturelle Ursachen und Lösungen bei psychischen Gefährdungen?**

- In fast allen untersuchten Betrieben geht es um folgende Gefährdungsfaktoren: soziale Beziehungen, Arbeitsmenge und Personalbemessung, Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation
- Nur in einem englischen Betrieb wurden rein individuelle Faktoren betrachtet
- Umfangreiche Maßnahmenbündel sowohl verhaltens- als auch verhältnisbezogener Art

➤ **Trotz der unterschiedlichen institutionellen Strukturen gibt es im Ländervergleich Gemeinsamkeiten bei den**

- Gefährdungsfaktoren (s.o., Instrumente zur Erfassung vorhanden)
- Lösungsschritten und Maßnahmen: Praxistest auch im Handwerk bestanden
- Beim prozessualen Vorgehen: Beteiligungsorientierung zentral

Fragestellungen im europäischen Vergleich (II)



| Vorstand

➔ Woher kommen die Anstöße?

- Zum Teil Auflagen der Arbeitsschutzinspektion
- Angebote der Präventionsdienste oder von externen Beratern
- Gewerkschaftliche Initiativen (strategischer Handlungsansatz von ISTAS in Spanien/Katalonien)

➔ Welche institutionellen Bedingungen helfen?

- Paritätische Steuerkreise im Betrieb
- Gewerkschaftliche Unterstützung (vor allem Spanien)
- Vorhandensein eines validierten und durch die Regierung empfohlenen Instruments (ISTAS21 in Spanien)
- Abbau von Wissensbarrieren
- Partizipationskultur am stärksten in skandinavischen Betrieben (historisch gewachsen)
- Rechtlicher Rahmen für die Partizipation der Beschäftigten (sehr gut in Schweden und Dänemark, befriedigend in Spanien, schwach in Großbritannien)

Fragestellungen im europäischen Vergleich (III)



| Vorstand

➔ Welche Hindernisse sind typisch?

- Generelle Bedenken des oberen Managements, Überforderung des mittleren Managements bei Beteiligung der Beschäftigten
- Befürchtung des Managements vor überhöhten Erwartungen der Beschäftigten etwa bei einer Beschäftigtenbefragung („Öffnen der Büchse der Pandora“)
- Aber auch Zweifel der Beschäftigten am Nutzen einer „angebotenen“ Partizipation, wenn keine positiven Erfahrungen vorliegen
- Individualisierte Verantwortungszuschreibung für die Gesundheit erschwert die Wahrnehmung von Stress als betrieblich zu bearbeitendes Problem (Großbritannien)

➔ Fazit:

- Einzelne Erfolgsgeschichten lohnen genaueres Studium (Veröffentlichung ist geplant).
- Die BAuA-Studie zeigt, dass bei allen Unterschieden in den jeweiligen Ländern der Praxistest bestanden ist.



- 1. Deutschland im europäischen Vergleich – einige Befunde**
- 2. „Gefährdungsbeurteilung psychosozialer Belastungen in der EU – eine vergleichende Untersuchung“ (BAuA)**
- 3. Schlussfolgerungen**



- **Partizipative Verfahren haben Vorteile, da sie das Wissen der Beschäftigten nutzen**
- **Trotz institutioneller Unterschiede in den EU-Ländern gibt es bei den strukturellen Ursachen von psychischen Belastungen und den Lösungen sehr viel Gemeinsamkeiten**
 - Die GDA-Merkmalisliste von Gefährdungsfaktoren ist hierzulande eine wichtige Hilfe
- **Rechtssicherheit hilft in der betrieblichen Praxis**
 - Durch eine Anti-Stress-Verordnung kann mehr Verbindlichkeit erreicht werden, können Konflikte verringert und die staatliche Aufsicht gestärkt werden
- **Konsensbildung auf nationaler Ebene unterstützt betriebliche Praxis (z.B. dänische Strategie für Arbeitsumwelt 2020)**