

Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen

INTERVIEW Zeit- und Leistungsdruck, schwierige Kunden, Mängel im Führungsverhalten – der Gesamtbetriebsrat der Deutschen Post AG sah enormen Handlungsbedarf, die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Raus kam ein mustergültiges 3-stufiges Verfahren zur Erfassung psychischer Arbeitsbelastungen. Wolfgang Euler, Mitglied der Geschäftsführung des Gesamtbetriebsrats, beschreibt es für Sie!



HINWEIS

Mit seinem tollen Projekt zur Reduzierung psychischer Belastungen war der Gesamtbetriebsrat der Deutschen Post AG auch für den Hauptpreis beim Deutschen Betriebsräte-Preis 2019 nominiert.



HINTERGRUND

Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) ist ein Bündnis von Bund, Ländern und den Unfallversicherungsträgern. Sie hat das Ziel, das Arbeitsschutzsystem in Deutschland kontinuierlich zu modernisieren. Die GDA-Träger verständigen sich hierfür auf gemeinsame Arbeitsschutzziele und setzen diese in bundesweiten Arbeitsprogrammen um.

1. Welche Rolle spielt die Gefährdungsbeurteilung?

Die Gefährdungsbeurteilung (bei der Post »GeBu« abgekürzt) spielt eine wesentliche Rolle. Nur mit der GeBu können für den Betriebsrat und die Beschäftigten unter Berücksichtigung des Gefährdungsbegriff und der Rechtsprechung des BAG rechtssicher Gefährdungen ermittelt und entsprechende Schutzmaßnahmen entwickelt werden.

2. Das Gesetz schreibt die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung vor, aber sagt nicht wie. Bei Ihnen gab es jahrelange Auseinandersetzungen. Am Ende stand ein 3-stufiges Verfahren. Wie läuft das ab?

Ziel des Gesamtbetriebsrates und ver.di war es, den örtlichen Betriebsräten bei Verhandlungen zur GeBu, aber auch bei deren Durchführung, Probleme aus dem Weg zu räumen. Wir entwickelten deshalb – gemeinsam mit der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule (RWTH) Aachen – ein dreistufiges Verfahren (siehe Kasten »Gut zu wissen«), dass die Niederlassungen vor Ort nun einfach übernehmen und in ihre Betriebsvereinbarung zur GeBu integrieren können.

3. Herzstück ist der Fragebogen »PsyGesund«. Was ist das Besondere daran?

Der Fragebogen besteht aus einem Grundmodul und fünf Zusatzmodulen. Das Grundmodul beinhaltet 49 Fragen zu allgemeinen psychischen Belastungen, die für alle Tätigkeiten an jedem Arbeitsplatz auftreten können. Das Grundmodul kann also branchenübergreifend eingesetzt werden. Seine Themenbereiche richten sich nach den Empfehlung der GDA (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie) und umfassen Fragen zu Arbeitsin-

GUT ZU WISSEN

3-stufiges Verfahren zur Erfassung psychischer Arbeitsbelastungen und zur Ableitung von Maßnahmen als Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung:

- 1. Stufe:** Orientiertes Verfahren (Besteht Handlungsbedarf?)
Analyse potentieller Risiken durch vorhandene Erkenntnisse in den Niederlassungen wie Krankenstand, Unfallzahlen, Fluktuationsquoten und Qualitätskennziffern
- 2. Stufe:** Grobanalyse (Befragung der Beschäftigten mittels »PsyGesund«-Fragebogen)
- 3. Stufe:** Feinanalyse (Workshops bei kritischen bzw. uneindeutigen Befragungsergebnissen)

halten, Arbeitsorganisation, sozialen Beziehungen und Arbeitsumgebung.

Der Fragebogens wurde dann aber noch um 5 Zusatzmodule erweitert, die spezifische Arbeitsbedingungen betrachten. Sie beinhalten spezifische Aspekte

- der Logistikbranche
- aus dem Schicht- und Bereitschaftsdienst
- zu Aggressionen und Gewalt bei der Tätigkeit
- von Tätigkeiten mit Leitungsfunktion
- von Tätigkeiten mit Kundenkontakt

Diese Zusatzmodule wurden in Workshops entwickelt – und zwar zusammen mit den Beschäftigten selbst. Sie haben sich das Grundmodul angesehen und geschaut, was an ihren Arbeitsplätzen für zusätzliche spezielle Bedingungen herrschen.

Außerdem wurden alle Fragen per Workshop mit Beschäftigten in 2 Niederlassungen der Post AG auf ihre Verständlichkeit getestet.

Jede Frage hat nur 4 bzw. 5 Möglichkeiten zur Beantwortung (der 5. Punkt ist »keine Angabe«). Wir erhoffen uns von dieser Begrenzung eindeutigere Ergebnisse, ob Gefährdungen vorhanden sind oder nicht bzw. wie stark sie ausgeprägt sind.

Ein Besonderheit ist auch die Entwicklung des Fragebogens. Hierzu gab es ein Angebot des Betriebsärztlichen Dienstes der Post AG an ver.di und den GBR, gemeinsam ein Verfahren zu entwickeln – was wir innerhalb von 1,5 Jahren auch geschafft haben. Federführend war die RWTH Aachen mit Frau Professor Lang, begleitet vom Leitenden Postbetriebsarzt Herrn D. Tautz und seinem Team. ver.di und der Gesamtbetriebsrat haben sich vom CAIDAO Institut für Betriebsratsberatung beraten lassen. So wurden Stück für Stück die Fragestellungen gemeinsam entwickelt.

4. Im Rahmen der Feinanalyse führen Sie Analyseworkshops durch. Wie laufen diese ab?

Bei kritischen Ergebnissen, bei denen die Ursachen bekannt sind, kann das GeBu-Team direkt Maßnahmen zur Verbesserung ableiten und umsetzen. Liefert die Befragung aber uneindeutige kritische Ergebnisse, können vertiefende Feinanalysen durchgeführt werden, z. B. mittels Analyseworkshops. Dort werden unter neutraler Moderation die bestehenden Probleme standortbezogen aufgearbeitet. In einem anschließenden Maßnahmenworkshop werden Maßnahmen entwickelt, die anschließend getestet werden sollen (Wirksamkeitskontrolle).

Ein Analyseworkshop besteht aus 7 bis maximal 25 Beschäftigten, wird durch einen oder zwei neutralen/e Fachexperten moderiert und dauert ca. 1 bis 3 Stunden.

Die Moderatoren stellen die Befragungsergebnisse vor. Danach sollen in einem Erfahrungsaustausch mit den Beschäftigten die Problemfelder und positiven Aspekte gesammelt werden. Desweiteren werden die Handlungsfelder identifiziert und nach Veränderbarkeit aufgelistet. Aus den Handlungsfeldern und Veränderbarkeiten werden Maßnahmen abgeleitet und nach dem TOP-Prinzip priorisiert. Das heißt: Technische Maßnahmen gehen vor organisatorischen Maßnahmen und beides geht vor personenbezogenen Maßnahmen. Das ist das Grundprinzip des Arbeitsschutzes und macht deutlich, dass erst die Verhältnisse bei der Arbeit verändert werden müssen und im 3. Schritt das Verhalten des Beschäftigten.

ÜBERSICHT

Hinweise zum Fragebogen »PsyGesund«:

- Enthält keine Angaben zur Person und keinen Barcode
- Freiwillige Teilnahme der Beschäftigten
- Übersetzungshilfen in Englisch, Französisch, Spanisch, Türkisch, Polnisch, Russisch und Arabisch

Ablauf der schriftlichen Befragung:

- Die Beschäftigten erhalten den Fragebogen an die private Adresse.
- Sie füllen den Fragebogen innerhalb von 4 Wochen aus.
- Sie senden die Fragebögen in frankierten Rückumschlag an die auswertende Stelle des betriebsärztlichen Dienstes.
- Die jeweilige Niederlassung und der Betriebsrat erhalten die wöchentliche Rücklaufquote.
- Die Ergebnisse werden dem GeBu-Team spätestens nach 6 Wochen vom betriebsärztlichen Dienst vorgestellt.

5. Sie haben »GeBu-Teams« gebildet, die Sie als »Motor der Gefährdungsbeurteilung« bezeichnen. Was ist deren Aufgabe?

Die GeBu-Teams sind paritätisch besetzte Analyse- bzw. Beurteilungsteams, in der Regel besetzt mit 2 Betriebsratsmitgliedern und 2 Arbeitgeber-Vertretern. Aufgabe der GeBu-Teams ist es, den gesamten Prozess der Gefährdungen, der Bewertung, Festlegung der Maßnahmen und deren Wirksamkeitskontrollen zu gestalten.

Hierzu muss man allerdings sagen, dass diese Teams örtlich gebildet und in Betriebsvereinbarungen geregelt werden müssen bzw. sollen. Leider haben noch nicht alle der Niederlassungen solche Betriebsvereinbarungen.

Die Entscheidungen im GeBu-Team müssen einstimmig getroffen werden. Kommt keine Entscheidung zustande, entscheidet die Einigungsstelle. An den Sitzungen der Teams können die Schwerbehindertenvertretung, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte, Betriebsärzte und Beschäftigte teilnehmen, allerdings nur beratend. ◀

Die Fragen stellt **Franziska Kowalski**.



HINWEIS

Zu den Fragebögen gibt es Übersetzungshilfen in Englisch, Französisch, Spanisch, Türkisch, Russisch und Arabisch. Dies trägt dazu bei, dass sich auch fremdsprachige Beschäftigte an der Befragung beteiligen und damit die Rückmeldequote erhöht wird. Dies gibt dem Betriebsrat den Rückhalt, Änderungen von festgestellten Mängeln oder Fehlentwicklungen einzufordern.