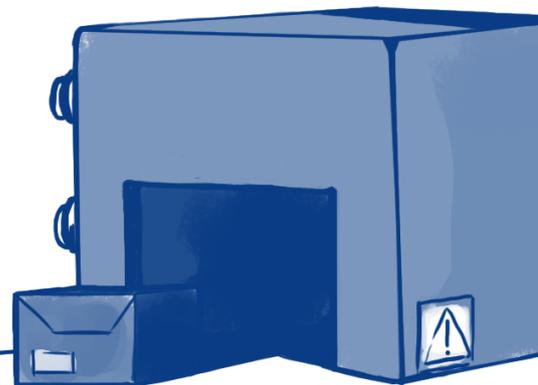


Gefährdungsbarometer[®]-Studie 2016

*Stand der Gefährdungsbeurteilung
psychischer Belastung in der Praxis*



Gefährdungsbarometer[®]



Datum

November 2015

Autoren**Dr. Julia Hapkemeyer**

ist Diplom-Psychologin und Geschäftsführerin des EO Instituts in Berlin. Sie ist eine der führenden deutschen Expertinnen zum Thema Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.

Lisa Zimathies

ist Psychologin (B.Sc.) und wissenschaftliche Mitarbeiterin am EO Institut in Berlin. Ihre Schwerpunktexpertise liegt im Bereich der Positiven Psychologie und deren Anwendung im Arbeitskontext.

Nicole Scheibner

ist Diplom-Psychologin und Geschäftsführerin des EO Instituts in Berlin. Sie ist anerkannte Expertin für Betriebliches Gesundheitsmanagement und psychische Gesundheit am Arbeitsplatz.

Impressum***EO Institut GmbH***

Charitéstraße 5

D-10117 Berlin

Fon: +49 30 – 400 40 700

Fax: +49 30 – 400 40 709

info@EO-Institut.de

www.EO-Institut.de

Handelsregister des Amtsgericht Charlottenburg (Berlin) HRB 128344B

Geschäftsführung: Nicole Scheibner, Dr. Julia Hapkemeyer, Alexander Tirpitz



Kenntnis und Planung

- 27%** sind nicht über die gesetzliche Verpflichtung zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen informiert
 - 36%** kennen die Verpflichtung, aber setzen sie nicht um
 - 51%** der informierten Unternehmen beschäftigen sich bereits systematisch mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz
 - 8%** werden die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz in Kürze durchführen
- **Der Gesetzgeber sollte über die Veränderungen im Arbeitsschutzgesetz umfassend informieren.**
 - **Die Unfallversicherungsträger sollten Unternehmen umfassend zum Vorgehen beraten.**
 - **Die Unternehmen sollten personelle und/oder finanzielle Ressourcen für die Bearbeitung der Thematik bereitstellen bzw. mit externer Unterstützung arbeiten.**



Umsetzung

- 38%** sind ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen bereits nachgekommen
 - 28%** der Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen werden durch den Betriebsrat initiiert
 - 62%** übertragen die Verantwortung für die Durchführung der Personalabteilung oder der Fachkraft für Arbeitssicherheit
 - 24%** setzen für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen allein auf eine Fragebogen-Erhebung im Betrieb
- **Unternehmen sollten die Durchführung der psychischen Gefährdungsbeurteilung aufgrund ihrer Komplexität unbedingt qualifizierten Personen (Psychologen) übertragen.**
 - **Unternehmen sollten für die Gefährdungsbeurteilung eine Methoden-Kombination bevorzugen, da diese die verlässlichsten Ergebnisse liefert.**



Chancen und Hürden

- 73%** sehen die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen und die Verpflichtung zur Durchführung als wichtigen Bestandteil des betrieblichen Gesundheitsschutzes
 - 48%** führen die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen als unabhängigen, alleinstehenden Prozess durch
 - 36%** sehen sich mit der Durchführung überfordert. Gründe der Überforderung: mangelndes Fachwissen, fehlende gesetzliche Vorgaben, begrenzte Ressourcen (personell und finanziell)
- **Unternehmen sollten die psychische Gefährdungsbeurteilung stärker in bestehende Prozesse des Betrieblichen Gesundheitsmanagements oder der Organisationsentwicklung integrieren.**
 - **Der Gesetzgeber sollte konkretere Vorgaben machen und die Durchführung der Gefährdungsanalyse stärker kontrollieren und ggf. sanktionieren.**



Inhalt

Zentrale Studienergebnisse im Überblick.....	3
Inhalt.....	4
Einleitung.....	5
Zielstellung und Studiendesign.....	6
Die Stichprobe.....	7
Wissen und Umgang.....	9
Der Prozess.....	11
Die Methode.....	15
Die Chancen: Langfristige Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit.....	16
Die Hürden: Fehlende psychologische Fachkenntnisse.....	17
Die Handlungsempfehlungen.....	19
Hintergrundinformation.....	20
Referenzen.....	22



Stress und psychische Belastungen bei der Arbeit sind in den letzten Jahren ein viel diskutiertes Thema und ein häufiger Grund für krankheitsbedingte Fehltage und Frühverrentungen geworden. Die möglichen Ursachen sind vielfältig: Die Arbeitswelt zeichnet sich zunehmend durch exponentiell ansteigende Informationsmengen und sich permanent beschleunigende Kommunikation aus. Ständige Erreichbarkeit, Arbeitsverdichtung, Wandel in immer kürzeren Zyklen sind nur einige der Faktoren, die eine zunehmende Zahl von Beschäftigten als psychisch beanspruchend empfinden. Anhaltende psychische Belastungen können sich negativ auf die Gesundheit auswirken. Deshalb hat der Gesetzgeber 2013 auch explizit die Beurteilung psychischer Belastungen im Rahmen der betrieblichen Gefährdungsbeurteilungen im Arbeitsschutzgesetz verankert. Unternehmen aller Größenklassen sind damit aufgefordert, sich mit möglichen psychischen Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz auseinanderzusetzen und diese zu beseitigen oder wenigstens zu vermindern.

Im Vergleich mit anderen europäischen Ländern liegt Deutschland hinsichtlich der gesetzlichen Vorgaben jedoch nur im unteren Mittelfeld, wie eine jüngere Studie der Deutschen Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde (DGPPN 2014) in Kooperation mit der Universitätsklinik Freiburg zeigt. Die Regularien zur Umsetzung und die aus einer Nichterfüllung entstehenden Konsequenzen bzw. Sanktionsmöglichkeiten sind in Deutschland noch stark verbesserungsbedürftig. Dies ist insbesondere auch deshalb wichtig, weil Unternehmen Maßnahmen zum betrieblichen Gesundheitsschutz primär aufgrund gesetzlicher Pflichten oder als Reaktion auf Bitten der Beschäftigten umsetzen, wie eine große Studie der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA 2009) gezeigt hat. Vor allem die von den Betrieben wahrgenommene geringe Bedeutung psychischer Belastungen bei der Arbeit und fehlende Ressourcen sind europaweit die ausschlaggebenden Gründe für eine mangelnde Auseinandersetzung mit dem Thema.

Vor diesem Hintergrund versucht die **Gefährdungsbarometer®-Studie 2016** knapp zwei Jahre, nachdem die psychische Gefährdungsbeurteilung in Deutschland zur gesetzlichen Pflicht erklärt wurde, den Stand ihrer Umsetzung in der betrieblichen Praxis zu ergründen.



Die **Gefährdungsbarometer**[®]-Studie 2016 hat explorativen Charakter und zielt auf die Beantwortung folgender Fragen ab:

Wissenstand und Umgang

- Wie viele Unternehmen beschäftigen sich mit dem Thema bereits und in welcher Form?

Prozess

- Wer initiiert und setzt die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in den Unternehmen jeweils um?

Methoden

- Welche Methoden werden von wem bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung eingesetzt?

Chancen

- Welche Potentiale ergeben sich aus der Verpflichtung zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung?

Hürden

- Wo sehen die Praktiker die größten Herausforderungen bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen?

Die Online-Befragung fand im Zeitraum Juli bis September 2015 statt. Der Fragebogen wurde von den Autorinnen aufbauend auf deren Erfahrungen in der praktischen Umsetzung von Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastung entwickelt. Er umfasste insgesamt neun geschlossene Fragen und fünf offene Fragen¹. Der Fragebogen konnte nur über einen speziellen, nicht-öffentlichen Link aufgerufen werden. Teilnehmende für die Befragung wurden über die Datenbanken des EO Instituts sowie involvierte Multiplikatoren akquiriert (z.B. Berufsgenossenschaften, Fachmagazine oder Fachverbände). Insgesamt wurden auf diesem Wege etwa 1.000 potentielle Teilnehmer angesprochen, so dass die Rücklaufquote von N=103 ungefähr 10 Prozent beträgt. Unter Berücksichtigung der Spezifität des Studienthemas und des Umstandes, dass die Befragung während der Sommerurlaubszeit stattfand, ist diese Quote als gut zu bewerten.

Da die Befragung anonym erfolgte, kann nicht ausgeschlossen werden, dass einzelne Unternehmen in der Stichprobe durch mehr als einen Befragungsteilnehmer repräsentiert sind. Außerdem ist davon auszugehen, dass die Studienergebnisse aufgrund des angewandten Samplingverfahrens einem Self-Selection-Bias unterliegen, da eine mögliche Sensibilisierung der Teilnehmer für das Thema vorlag.

Konkret bedeutet dies, dass die Ergebnisse der Stichprobe aller Wahrscheinlichkeit nach ein deutlich positiveres Bild hinsichtlich Kenntnisstand und Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen zeichnen als dies in Deutschland momentan der Fall ist. Diese mögliche Verzerrung ist bei der Interpretation und Generalisierung der Ergebnisse zu berücksichtigen.

¹ Hinweis: Der Fragebogen enthielt Filterfragen, so dass Befragte, welche sich noch nicht mit der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen auseinandergesetzt haben, weniger Fragen gestellt bekamen (z.B. Fragen zur Umsetzung). Daher ändert sich die Anzahl der Befragten abhängig vom Inhalt der Frage.



Die Stichprobe: 103 Personen geben Auskunft über die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in ihrem Unternehmen

Insgesamt haben 103 Personen an der Studie teilgenommen. 60 Prozent der Befragten gehören privatwirtschaftlichen Betrieben an. Vertreten sind vor allem die Branchen verarbeitendes Gewerbe, Dienstleistungen sowie Soziales und Gesundheit.

Art des Unternehmens

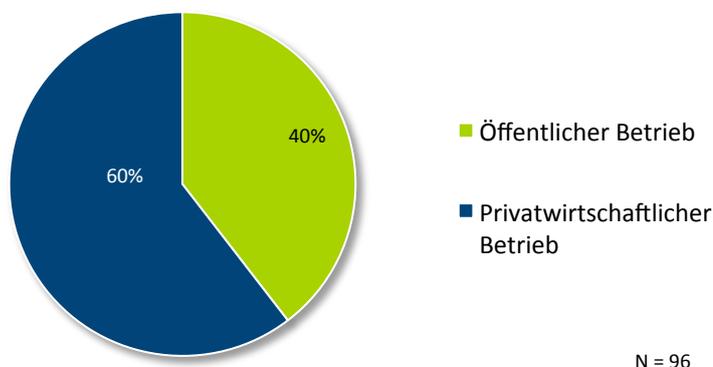


Abbildung 1. Art des Unternehmens.

Unternehmenszweig

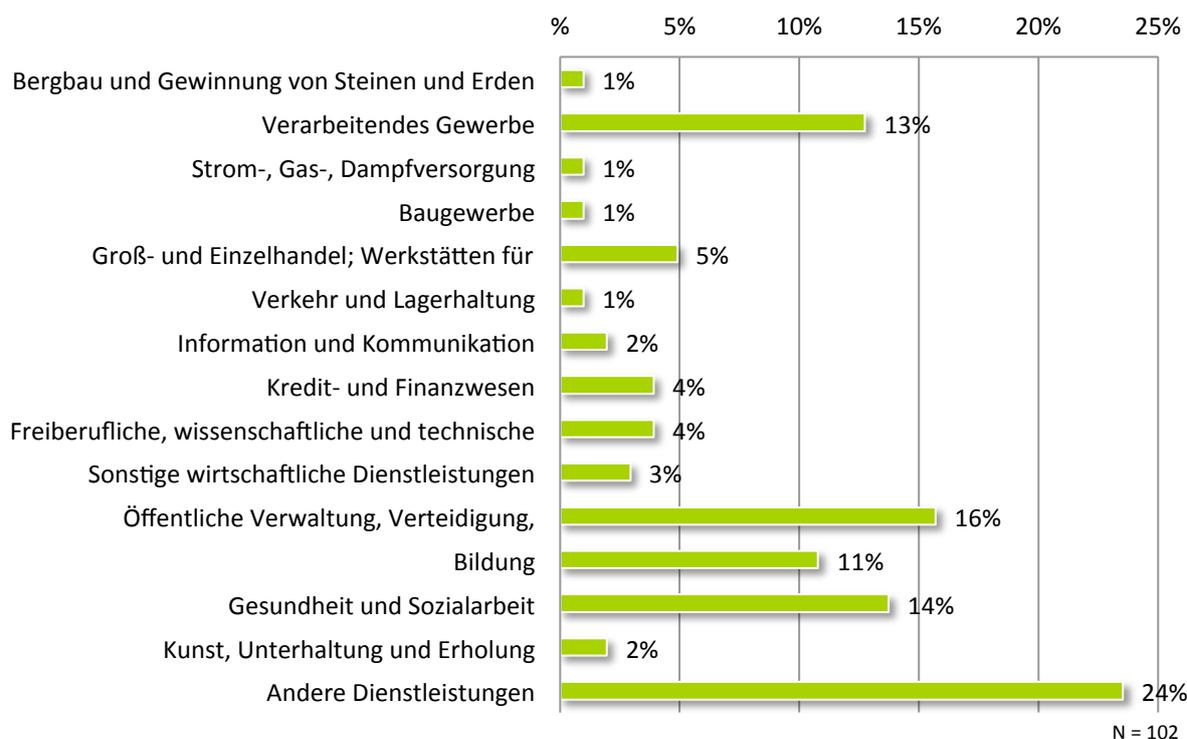


Abbildung 2. Unternehmenszweig.



37 Prozent der Befragten arbeiten bei Großunternehmen mit über 500 Beschäftigten, nur 9 Prozent der Befragten gehören Kleinunternehmen mit bis zu neun Beschäftigten an.

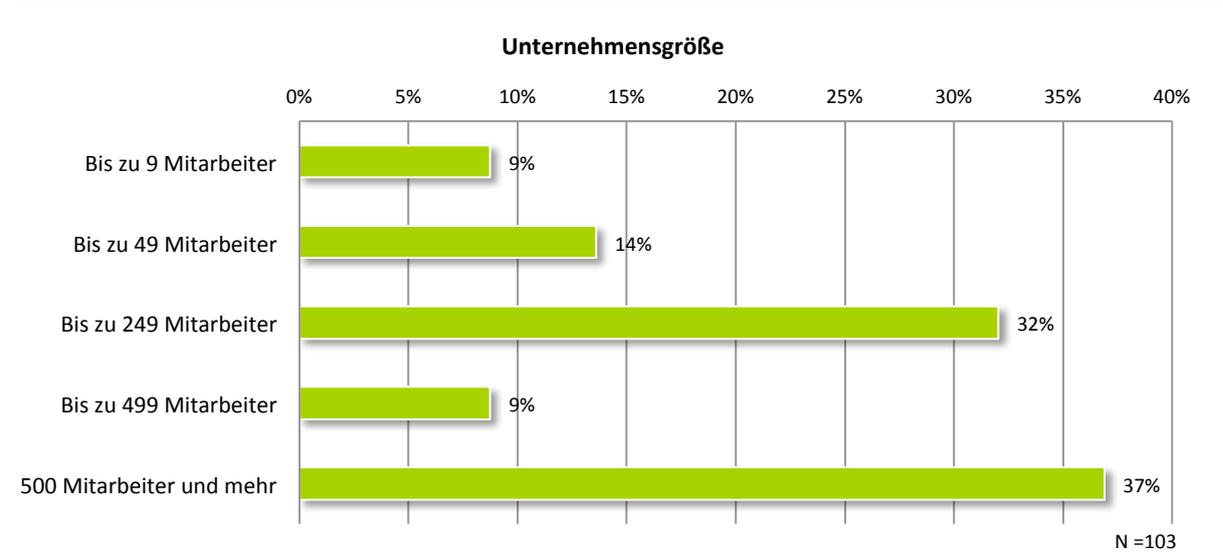


Abbildung 3. Unternehmensgröße.

Die Stichprobe der Studie bildet verschiedene Branchen und Unternehmensgrößen ab. Entsprechend der Ergebnisse der ESENER-Studie (EU-OSHA 2009) sind in dem Sample allerdings mehrheitlich die bereits besonders für psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz sensibilisierten Branchen und Unternehmensgrößen vertreten (große Unternehmen, öffentliche Verwaltungen; Branchen Bildung und Soziales).

Die Mehrheit der Befragten ist in der Personalabteilung des jeweiligen Unternehmens (Teammitglied oder Leitung; 21 Prozent) beschäftigt oder in einer Leitungsposition (19 Prozent) tätig; bei 12 Prozent der Befragten handelt es sich um Betriebsratsmitglieder.

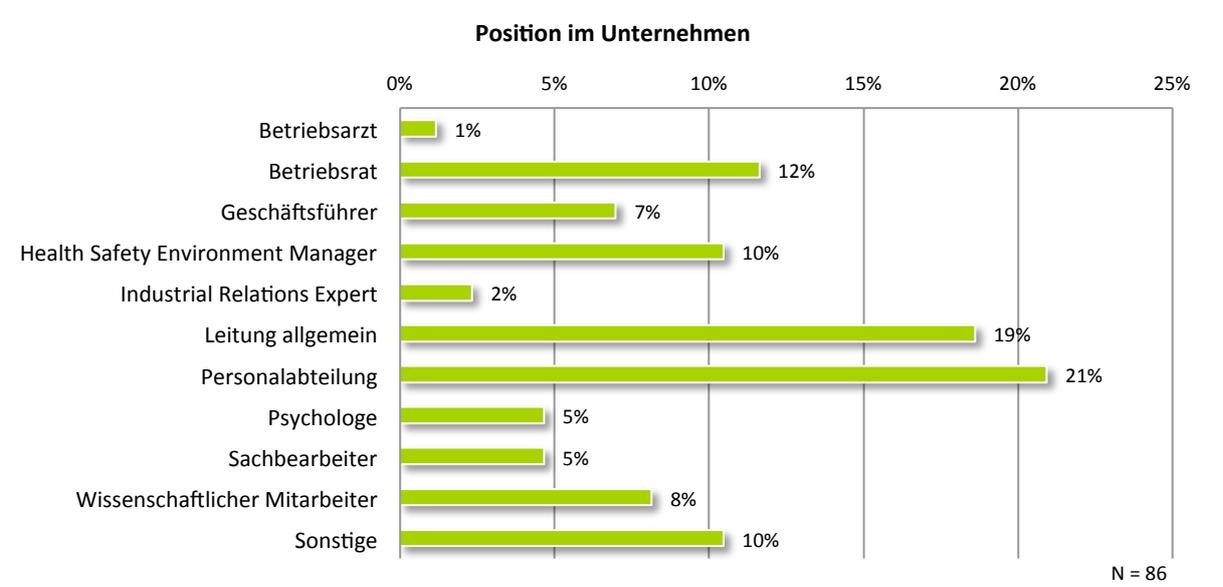


Abbildung 4. Position im Unternehmen.



Wissen und Umgang: Die Hälfte der befragten Unternehmen thematisiert psychische Belastungen am Arbeitsplatz noch nicht

Mehr als ein Viertel der Befragten gibt an, in Unkenntnis über die gesetzliche Verpflichtung zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen gewesen zu sein. 73 Prozent der Befragten geben an, bereits über dieses Thema informiert zu sein. Dennoch setzen sich nur 51 Prozent der Unternehmen bereits systematisch mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz auseinander.

Unter den Befragten, welche bereits über die gesetzliche Verpflichtung zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen informiert sind, **beschäftigt sich trotzdem mehr als ein Drittel (36 Prozent) noch nicht mit psychischen Belastungen**. Die Ursachen hierfür können vielfältig sein, möglicherweise werden die Auswirkungen psychischer Belastungen unterschätzt, vielleicht besteht Unklarheit darüber, wie die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durchzuführen ist.

Unabhängig davon, worin die Ursachen bestehen, ist die Bewertung durch die Unfallversicherungsträger in diesen Fällen immer eindeutig: Die Unternehmen kommen ihren Arbeitgeberpflichten nicht nach. Hinzu kommt: Sie verkennen das wettbewerbsstrategische Potenzial einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Ähnliche Ergebnisse hat auch die ESENER-Studie (EU-OSHA 2009) im europäischen Vergleich gezeichnet: Gesetzliche Pflichten und Bitten der Beschäftigten sind die primären Gründe für Unternehmen, sich mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz auseinanderzusetzen. Größte Hemmnisse für eine solche Auseinandersetzung sind demnach die geringe Bedeutung des Themas, gepaart mit mangelnder Sensibilisierung sowie fehlenden Ressourcen.

Beschäftigt sich Ihr Unternehmen bereits systematisch mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz?

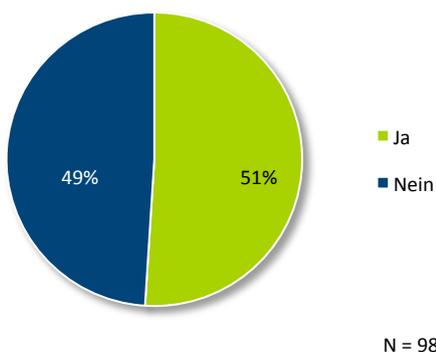


Abbildung 5. Systematische Beschäftigung von psychischen Belastungen.

Sind Sie über die gesetzliche Verpflichtung zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen bereits informiert?

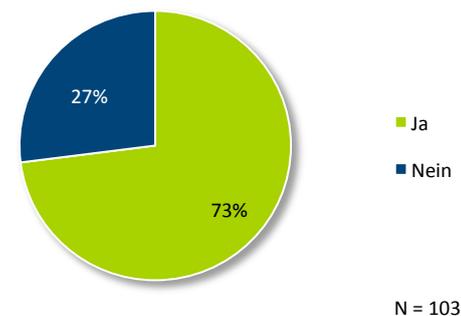


Abbildung 6. Gesetzliche Verpflichtung zur Gefährdungsbeurteilung.



Nur 38 Prozent der Befragten geben an, dass die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in ihrem Unternehmen bereits durchgeführt wurde. **Bisher kommt somit nur die Minderheit der Unternehmen den gesetzlichen Vorgaben nach. Bei 24 Prozent der befragten Unternehmen ist die Beurteilung im Unternehmen bislang weder geplant noch durchgeführt worden.**

Die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen erfolgt dabei ungefähr gleich häufig in mittleren Unternehmen und Großunternehmen. In Kleinstunternehmen führt bisher der geringste Anteil die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durch. Dieses Ergebnis entspricht den Studienergebnissen auf europäischer Ebene (EU-OSHA 2009).

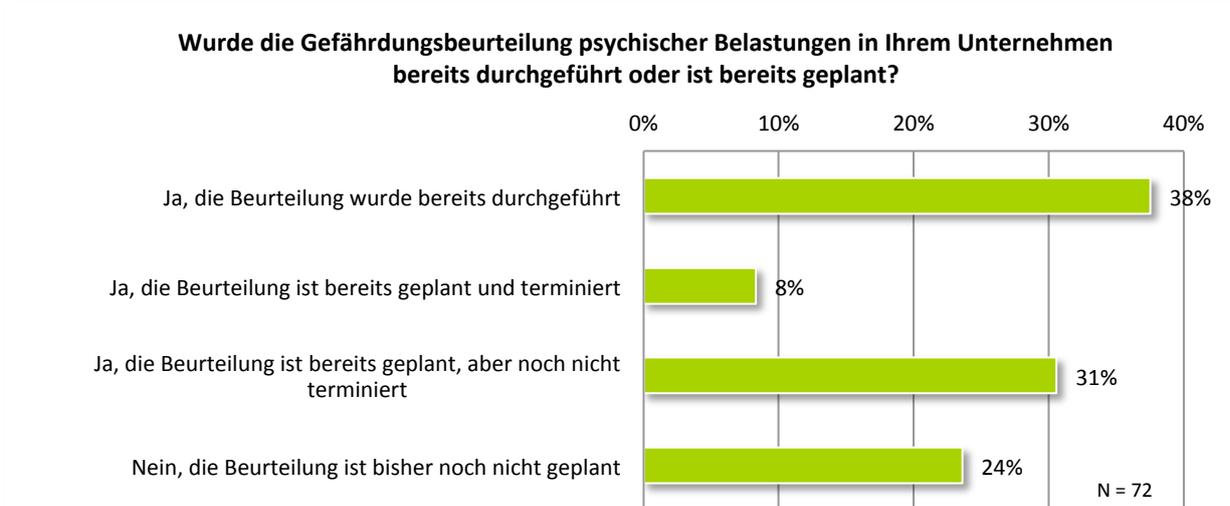


Abbildung 7. Stand der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.

Der aktuelle Stand der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz zeigt, dass diese noch längst nicht selbstverständlicher Bestandteil des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in deutschen Unternehmen ist. Bisher setzt sich nur die Hälfte (vgl. Abbildung 5) der befragten Unternehmen mit dem Thema psychische Belastungen systematisch auseinander.

Wer beschäftigt sich im Unternehmen mit dem Thema psychische Belastungen?	In welchem Rahmen wird das Thema psychische Belastungen bearbeitet?
Arbeitsgruppe (11)	Gefährdungsbeurteilung (6)
Ansprechpartner (5)	Betriebliches Gesundheitsmanagement (4)
externe Beratung (5)	Betriebliches Eingliederungsmanagement (2)
Betriebsarzt (3)	Fortbildungen (2)
Psychologe (2)	Integriertes Managementsystem (1)
Geschäftsführung (1)	Unternehmensstrategie (1)
Krankenkasse (1)	Arbeitsplatzanalyse (1)
Arbeitssicherheitsausschuss (1)	

Tabelle 1. Auseinandersetzung mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz.

Anmerkung: Zahlen in Klammern entsprechen der Anzahl der Nennungen, N = 48.



Der Prozess: Die Gefährdungsbeurteilung wird hauptsächlich intern und ohne professionelle Unerstützung durch Psychologen abgewickelt

Initiiert wird die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am häufigsten durch den Betriebsrat (28 Prozent) oder die Fachkraft für Arbeitssicherheit (26 Prozent). Bei 20 Prozent der Befragten hat die Personalabteilung den Anstoß zur Durchführung gegeben.

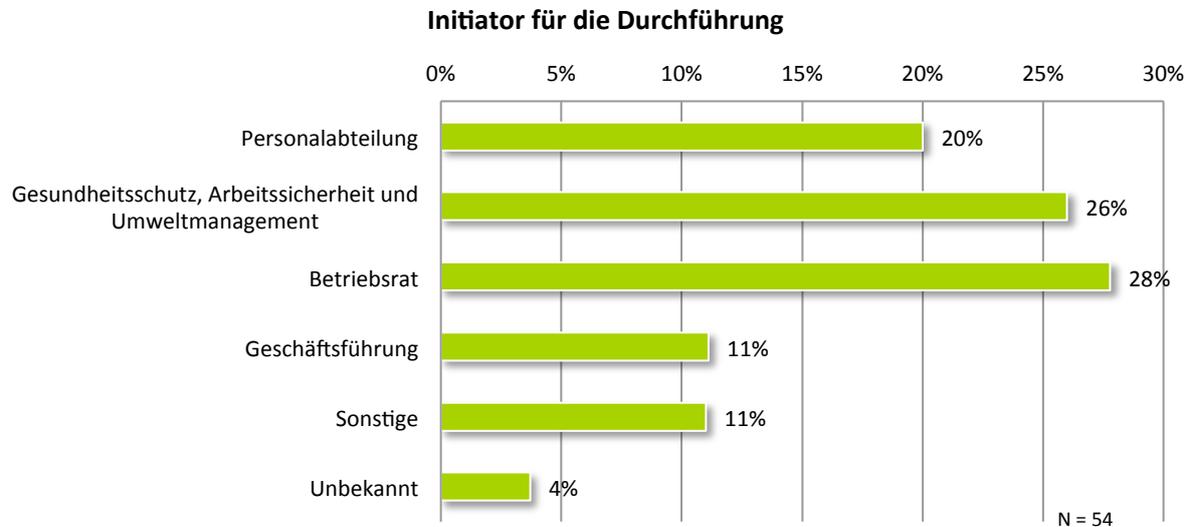


Abbildung 8. Initiator für die Durchführung.

Obwohl der Betriebsrat häufig der Initiator ist, ist er dennoch im weiteren Prozess der Gefährdungsbeurteilung weniger stark vertreten. **Verantwortlich für die Umsetzung ist bei jeweils 31 Prozent der Befragten die Personalabteilung oder die Fachkraft für Arbeitssicherheit.**



Abbildung 9. Verantwortung für die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.



Umgesetzt wird Gefährdungsbeurteilung bei 59 Prozent der Befragten intern durch die eigenen Beschäftigten.

Wer führt die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in Ihrem Unternehmen durch?

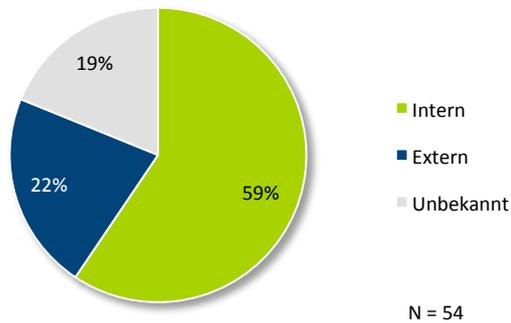


Abbildung 10. Umsetzer der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.

Die vorliegende Studie zeigt, dass hierbei vor allem den **Fachkräften für Arbeitssicherheit eine tragende Rolle** zukommt. 39 Prozent der Befragten geben an, dass die Fachkraft für Arbeitssicherheit interner Umsetzer ist, gefolgt von der Personalabteilung (16 Prozent) und Leitung (13 Prozent). Externe Umsetzer sind vor allem Beratungsinstitute oder Betriebsärzte.

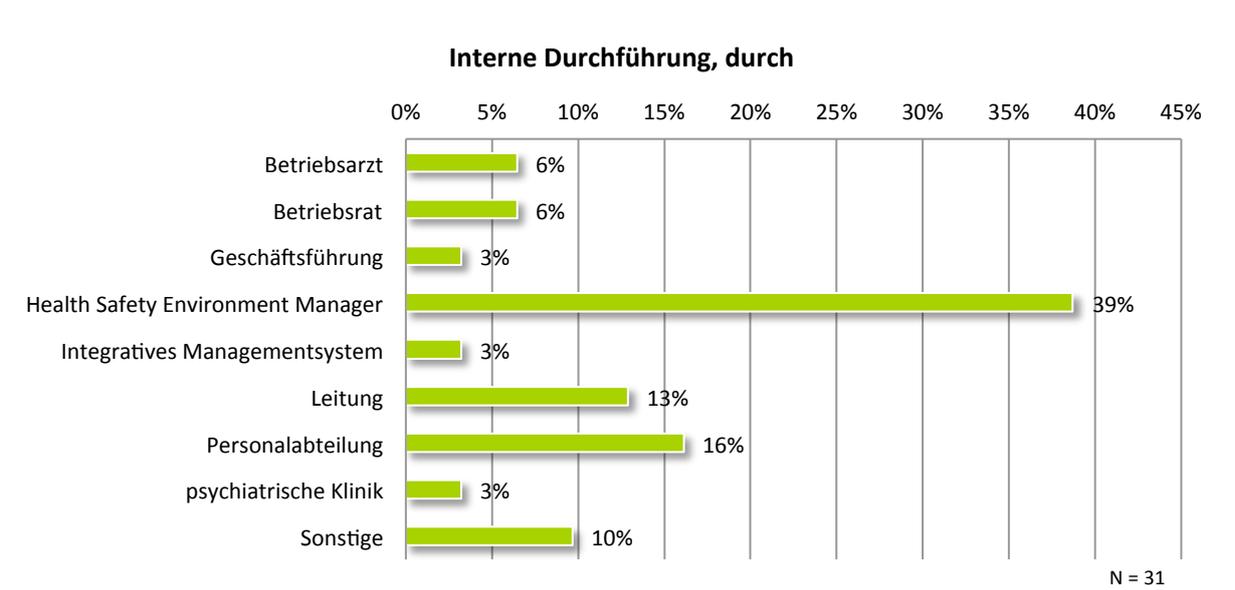


Abbildung 11. Durchführung durch interne Akteure.



Bei 48 Prozent der Befragten wird die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen als unabhängiger Prozess verstanden. Bei nahezu gleich vielen Befragten (41 Prozent) ist die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen integriert in die allgemeine Gefährdungsbeurteilung. In die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen oder allgemeine Mitarbeiterbefragungen integrieren die Unternehmen die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen nur selten.

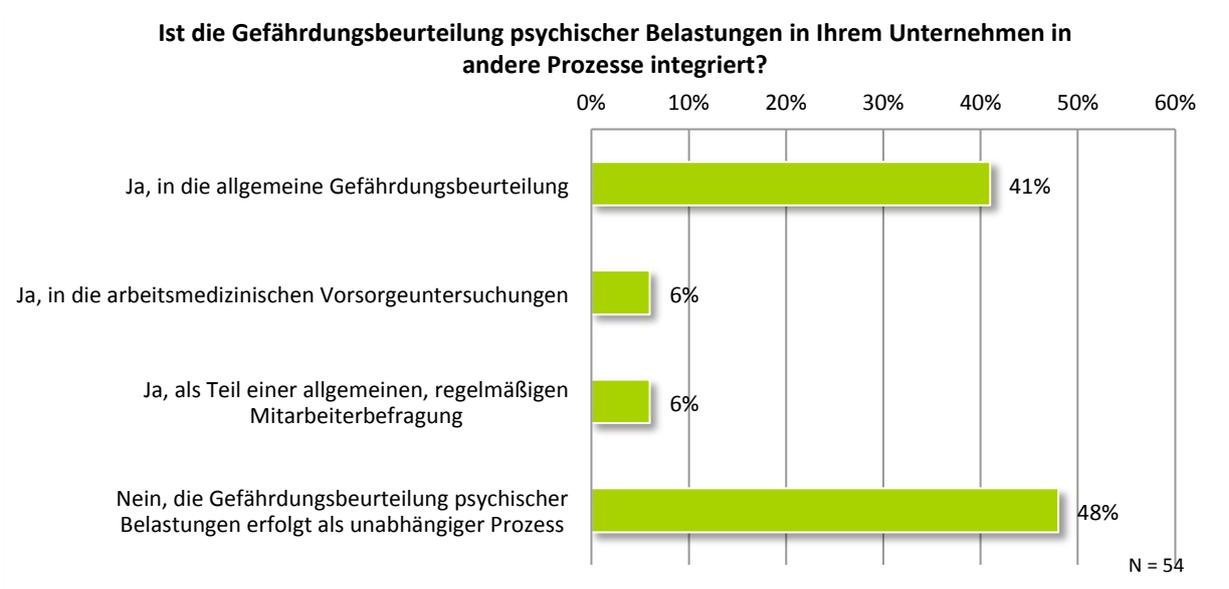


Abbildung 12. Integration der Gefährdungsbeurteilung.



Für 35 Prozent der Befragten ist die jeweilige Berufsgenossenschaft eine wichtige Anlaufstelle für Informationen zum Thema. Weitere Anlaufstellen sind die Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Betriebsarzt oder die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Neun Prozent der Befragten bevorzugen eine eigene Literaturrecherche sowie die Kombination von mehreren Informationsquellen.

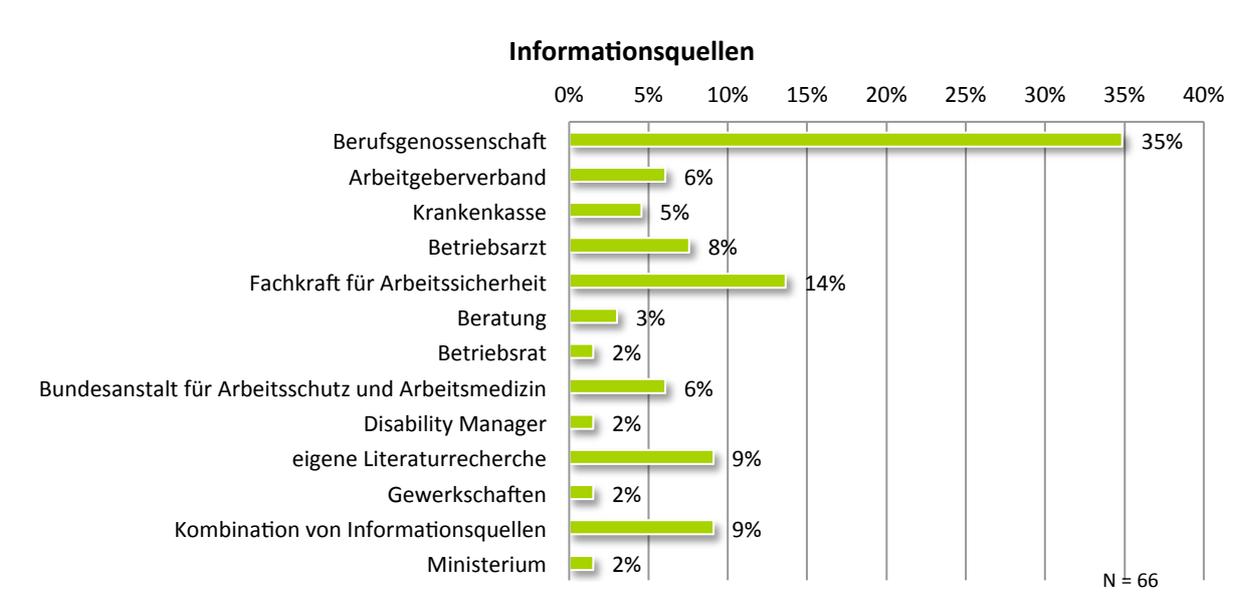


Abbildung 13. *Informationsquellen.*



Die Methode: Fragebogenerhebungen sind das bevorzugte Mittel zur Durchführung eines Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Die Instrumente zur Erfassung der psychischen Belastung am Arbeitsplatz können einzeln oder in Kombination eingesetzt werden. Vor allem Fragebogenerhebungen sind ein beliebtes Instrument – entweder als alleiniges Instrument (bei 24 Prozent der Befragten) oder in Kombination mit anderen Instrumenten. Fragebögen werden zudem gehäuft in Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten eingesetzt. Als weitere Methoden (Sonstige) werden wöchentliche Treffen, Gesprächsgruppen und die Materialien der Berufsgenossenschaften von 11 Prozent der Befragten genannt.

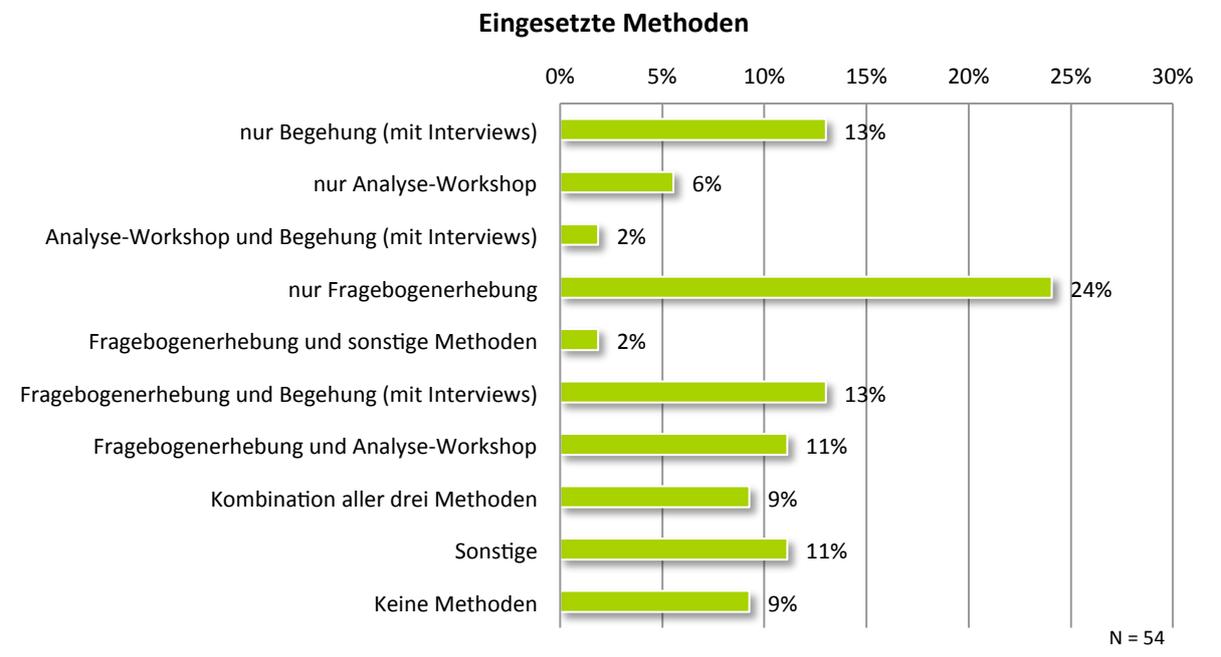


Abbildung 14. Eingesetzte Methoden bei der Gefährdungsbeurteilung.

Die Teilnehmenden der Studie, welche die Gefährdungsbeurteilung geplant oder bereits umgesetzt hatten, wurden auch um eine Einschätzung der Vor- und Nachteile verschiedener Methoden gebeten.

- Häufig genannte Vorteile der *Fragebogenmethode* aus Sicht der Befragten sind, dass Fragebögen strukturiert, anonym und einheitlich sind, alle Mitarbeiter befragt werden können und die Methode einen geringen Kostenaufwand mit sich bringt. Die Fragebogenerhebung liefere einen Überblick, welcher dann mit anderen Verfahren vertieft werden könne. Kritisch wird von den Befragten bei Fragebogenerhebungen die Manipulierbarkeit und Interpretation der Auswertung gesehen.
- *Workshops* werden von den Befragten für das Generieren von Lösungen, ihre Analysetiefe und die Einbeziehung der Beschäftigten geschätzt. Als Nachteil wird der höhere zeitliche Aufwand und eine Abhängigkeit von der aktiven und konstruktiven Teilnahme der Beschäftigten gesehen.
- In einer *Begehung mit Interviews* sehen die Befragten die Chance einer maximalen Analysetiefe und die Möglichkeit der genauen Nachfrage. Bei Begehungen mit Interviews sehen einige Be-



fragte einen möglichen Nachteil darin, dass sie nur eine Momentaufnahme abbilden könnten. Zudem werden Personalressourcen und fachliche Betreuung als hoch eingeschätzt.

Als generelle Stärken wurden die Kombinierbarkeit der drei Ansätze sowie die Objektivität der Verfahren gesehen. Als Hürden führen die Befragten die Abhängigkeit von der freiwilligen Teilnahme der Mitarbeiter, einen erwarteten hohen Zeit- und Ressourcenaufwand sowie Vorbehalte in der Organisation gegenüber einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen an.

In Anbetracht verschiedener möglicher Vor- und Nachteile der einzelnen Instrumente präferieren die meisten Befragten eine Kombination verschiedener Ansätze. Die Ergebnisse zeigen jedoch, dass einzelne Methoden häufiger eingesetzt werden als eine Kombination von Methoden, was möglicherweise in den verfügbaren Ressourcen begründet ist.

Was folgt auf die Analyse? Umgang mit den Ergebnissen, Ableitung von Maßnahmen, Umsetzungsüberprüfung

Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen werden im nächsten Schritt mit den Führungskräften besprochen, dem schließt sich die Ableitung von Maßnahmen an. Dies gaben 27 Befragte, und damit ein gutes Viertel der Stichprobe, in Freitextangaben des Fragebogens an.

Eine europäische Vergleichsstudie erfasst die aus der Gefährdungsbeurteilung abgeleiteten Maßnahmen (EU-OSHA 2009). Darin wird deutlich, dass Maßnahmen vor allem Weiterbildungsangebote und Veränderungen in der Arbeitsorganisation umfassen.

In der vorliegenden Studie ging es auch um die Frage, an wen die Ergebnisse unternehmensintern weitergegeben werden: 21 Prozent informieren die Mitarbeiter und 16 Prozent geben die Ergebnisse der Geschäftsleitung, Personalabteilung und dem Betriebsrat weiter. Weiterhin werden die Ergebnisse dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement zur Verfügung gestellt oder in Mitarbeitergesprächen aufgegriffen.

Wie wird die Umsetzung der Maßnahmen sichergestellt? 24 Prozent der Befragten, welche sich mit der Planung oder schon mit Durchführung der Gefährdungsbeurteilung auseinandergesetzt haben, gaben an, dass die Umsetzung der Maßnahmen mittels Evaluation überprüft werde.

Die Chancen: Langfristige Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit

Drei Viertel der 70 Befragten, die sich in einer offenen Texteingabe zu Chancen und Herausforderungen äußerten, sagen, dass die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ein wichtiger Bestandteil im Rahmen des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz ist und befürworten eine Verpflichtung zur Durchführung. Die Befragten betonen weiterhin, dass psychische Belastungen zu lange unterschätzt wurden. Außerdem sei die Arbeitswelt in vielen Bereichen gekennzeichnet durch eine hohe Arbeitsdichte, kurze Innovationszyklen und eine Masse an Informationen, welche dazu führten, dass psychische Fehlbelastungen heutzutage immer weiter zunehmen. Einige der Befragten betonen, dass sie die Notwendigkeit für die Auseinandersetzung mit psychischen Belastungen erkannt haben, auch freiwillig und ohne eine gesetzliche Verpflichtung. Dennoch betonen viele Befragte, dass eine Verpflichtung zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen die Hemmnisse zur Auseinandersetzung mit psychischen Belastungen abbaue und das Selbstverständnis fördere. Des Weiteren verstärke die Verpflichtung einen strukturierten Ansatz der Prävention. Dabei sei besonders wichtig, dass die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen nicht als lästige Pflicht vom Unternehmen angesehen werde, sondern als nützliches Instrument zur Förderung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der Organisationsentwicklung.



Als Chancen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen nennen die Befragten auch das verbesserte Verständnis und die Sensibilisierung der Führungskräfte und Mitarbeiter hinsichtlich der Thematik sowie die Förderung eines positiven Betriebsklimas.

„Sie dient der Reduzierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Hat einen nachhaltigen Einfluss auf die positive Entwicklung der Gesundheit der Beschäftigten. Senkt die Kosten für Lohnfortzahlung. Hat einen positiven Einfluss auf das Betriebsklima.“

„Ich finde, das ist ein großer Fortschritt. Und wenn das Verfahren nicht als pro Forma Pflicht ohne Konsequenzen, sondern als Instrument der Organisationsentwicklung verstanden wird, wird auch für die Mitarbeiter spürbar, dass sich etwas ändert.... Diese positive Erfahrung hatte ich mehrfach, in unterschiedlichen Unternehmen.“

„Aus der Erfahrung haben wir schon festgestellt, dass die Sensibilisierung für das Thema sowohl die Leitungsebene als auch die Beschäftigten erkennen lässt, wie viel im Betrieb bereits getan wird.“

„Solide Prävention kann nur auf Grundlage einer systematischen und fundierten Gefährdungsbeurteilung erfolgen.“

Die Hürden: Fehlende psychologische Fachkenntnisse

Trotz der positiven Resonanz und der genannten Vorteile bestehen auch Hürden, welche die tatsächliche Durchführung in der Praxis zu behindern. **Denn immerhin wurde bei über 60 Prozent der Befragten bisher noch keine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durchgeführt.**

Neben den diversen Vorteilen und der Zustimmung zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung werden auch verschiedene Herausforderungen genannt. Besonders befürchten die Befragten, dass eine rein subjektive Einschätzung erfolgt und **bemängeln eine fehlende Messbarkeit von psychischen Belastungen und fehlende gesetzliche Vorgaben.** Laut den Befragten ist eine Durchführung besonders gefährlich, wenn die Professionalität der Durchführenden nicht gegeben ist. Es wird darauf hingewiesen, **dass die Durchführung Expertenwissen verlangt**, was die Kompetenz der Führungskräfte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit übersteige. Weiterhin wird eine Überforderung von Beschäftigten und Führungskräften aufgezeigt, welche womöglich durch den Mangel an Erfahrung und dem fehlenden Handwerkszeug verstärkt wird:

„Nun sollen normale Führungskräfte und FaSis so eine komplexe Materie bewerten und machen damit oft mehr kaputt als gut an den Menschen.“

„Es sollte verboten werden, dass normale Mitarbeiter, Führungskräfte und FaSis das tun (müssen). Besser wäre ein Beratungsrecht des Mitarbeiters bei einem Psychologen.“

„Eine Gestaltung einer Norm wäre hilfreich mit einem entsprechenden Fragenkatalog, damit selbst die Durchführung in Unternehmen nicht beliebig wird.“



„Es ist ein wichtiger Anstoß. Allerdings wenn eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen nicht "ernsthaft" durchgeführt wird, birgt sie auch Gefahren, wenn auf eine Befragung keine Ergebnisse folgen.“

Das Fehlen kompetenter Ansprechpartner, einer Norm für eine strukturierte Durchführung und die anschließende Kontrolle über die umgesetzte Durchführung sind weitere Punkte, welche aus Sicht der Befragten in Zukunft überwunden werden müssen. Den Befragten falle es schwer, ein gemeinsames Verständnis innerhalb des Unternehmens für dieses Thema zu entwickeln, besonders bei fehlender Unternehmensphilosophie und gering ausgeprägter Führungskompetenz. Außerdem sei der Aufwand schwer abschätzbar und die Umsetzung gerade in kleinen Unternehmen schwierig. Dies spiegelt sich auch in den Ergebnissen dieser Studie wider: Kleinstunternehmen führen die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen bisher am wenigsten durch. Vier Prozent der Befragten halten die Gefährdungsbeurteilung für irrelevant und weitere vier Prozent sagen, dass die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen noch zu wenig bekannt sei.

Insgesamt zeigt sich, dass nur eine Minderheit der Befragten die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen für unnötig hält. Viele der Befragten haben sich mit dem Thema auseinandergesetzt und weisen auf aktuelle Defizite hinsichtlich der gesetzlichen Regelungen und der Umsetzung im Unternehmen auf. Oft betont wird die **Überforderung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit** mit der Thematik, fehlende kompetente Ansprechpartner und fehlendes Handwerkszeug erschweren ihre Situation zusätzlich. Trotzdem ist die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen und die Verantwortung für die Maßnahmenumsetzung momentan am häufigsten im Bereich der Arbeitssicherheit angesiedelt (vgl. Abbildung 9 und 11). Externe Beratungsinstitute oder Betriebsärzte werden bisher lediglich von 22 Prozent der Befragten in Anspruch genommen.



Die Handlungsempfehlungen: Standards etablieren und Expertise der Psychologen nutzen

Wie die Studienergebnisse zeigen, besteht in Bezug auf die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in der Praxis noch einiges Verbesserungspotential. Unternehmen müssen noch besser informiert und bei der Durchführung unterstützt werden.

Folgende Handlungsempfehlungen ergeben sich für uns vor diesem Hintergrund:

Kommunikation intensivieren, Ressourcen vorhalten

Der Gesetzgeber als rahmengebende Instanz und die Unfallversicherungsträger als überprüfende Instanz sollten ihre Kommunikation zum Thema intensivieren. Aktuell sind noch zu wenige Unternehmen hinreichend über die Verpflichtung und Möglichkeiten der Ausgestaltung informiert.

Die Unternehmen selbst wiederum sollten zukünftig personelle und finanzielle Ressourcen für die Auseinandersetzung mit psychosozialen Belastungen vorhalten bzw. sich externe Hilfe holen.

Einsatz von Psychologen, Bevorzugung einer Methodenkombination

Unternehmen sollten die Durchführung der psychischen Gefährdungsbeurteilung aufgrund ihrer Komplexität unbedingt qualifizierten Personen (Psychologen) übertragen. Unternehmen sollten zudem für die Gefährdungsbeurteilung eine Methoden-Kombination bevorzugen, da diese die verlässlichsten Ergebnisse liefert. Die Studie zeigt, dass bei den Methoden vor allem Fragebögen aufgrund der einfachen Handhabung beliebt sind. Hier besteht jedoch die Gefahr einer Betrachtung an der Oberfläche, ohne zu den eigentlichen Ursachen vorzustoßen.

Konkrete Vorgaben, stärkere Kontrolle

Es besteht ein Bedarf an Normen und Standards bezüglich der Durchführung – angepasst an die jeweilige Unternehmensgröße. Hilfreich wären Instrumentenkoffer mit konkreten Handlungshilfen.

Eine verstärkte Kontrolle der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen – wie dies bereits in anderen europäischen Ländern der Fall ist – kann zudem dazu beitragen, dass die Umsetzung von Unternehmen ernsthafter verfolgt wird und das Thema psychische Gesundheit systematischer angegangen wird.

Integration in BGM und Organisationsentwicklung

Letztlich sollten Unternehmen die psychische Gefährdungsbeurteilung stärker in bestehende Prozesse des Betrieblichen Gesundheitsmanagements oder der Organisationsentwicklung integrieren. Zum einen wird dadurch sichergestellt, dass verwandte Themen nicht redundant oder parallel von verschiedenen Unternehmensbereichen bearbeitet werden (z.B. Führungskräfteentwicklung als klassisches Personalthema, ungünstiges Führungsverhalten als ermittelter Belastungsfaktor in der Gefährdungsbeurteilung, erhoben durch die Arbeitssicherheit). Gleichzeitig setzt ein integriertes Vorgehen bislang ungenutzte Potentiale frei, da sie einen ganzheitlichen Blick auf die Organisation ermöglicht. Die auf dieser Vorgehensweise abgeleiteten Maßnahmen stehen auf einer breiteren Basis, was die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen Umsetzung deutlich steigert. Damit kann die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ihr volles Potential entfalten und zur Steigerung der Produktivität und der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens beitragen.



Hintergrundinformation: Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen mit dem **Gefährdungsbarometer®**

Seit 2013 verpflichtet das Arbeitsschutzgesetz Arbeitgeber explizit dazu, auch psychische Belastungen am Arbeitsplatz im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen zu berücksichtigen (siehe §5 Abs. 6 ArbSchG).

Mit der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen erfüllen Arbeitgeber aber nicht nur eine lästige Pflicht. Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen hilft, Belastungsfaktoren zu identifizieren und zu vermindern. Das erhält Engagement und Gesundheit von Beschäftigten. Unternehmen steigern damit ihre Wettbewerbsfähigkeit und ihre Attraktivität als Arbeitgeber.

Das **Gefährdungsbarometer®** ist ein vom *EO Institut* entwickeltes Instrument zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Es erfüllt zwei elementare Anforderungen: Es ist wissenschaftlich fundiert und wird betrieblichen Praxisanforderungen gerecht. Die Bausteine des **Gefährdungsbarometers®** erfassen die in der Leitlinie der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) festgelegten Bereiche (Arbeitsinhalt und -aufgabe, Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen und Arbeitsumgebung).

Mit dem **Gefährdungsbarometer®** werden psychische Belastungen bei der Arbeit erfasst und hinsichtlich ihres Gefährdungspotentials beurteilt. Dazu kommt eine Kombination von zwei aus drei möglichen Methoden (Befragung, Analyseworkshop, Arbeitsplatzinterview) zum Einsatz. Während eine Fragebogen-Befragung einen quantifizierbaren Überblick liefert, helfen Workshops und Interviews dabei, Ursachen zu analysieren und konkrete Maßnahmen zu entwickeln. Wichtig für die Auswahl der Instrumente: Manch ein Fragebogen wurde ursprünglich zu wissenschaftlichen Zwecken entwickelt, ist aber im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nur bedingt geeignet, da die Durchführung sehr aufwändig ist oder Themen erfasst werden, die für die Gefährdungsanalyse nicht unmittelbar relevant sind. Das EO Institut hat mit dem **Gefährdungsbarometer®** ein kurzes und leicht verständliches Instrument entwickelt, welches sich auch praxistauglich mit einer allgemeinen Mitarbeiterbefragung kombinieren lässt. So können Gefährdungsbeurteilung und Organisationsentwicklung integriert angegangen werden. Viele große und mittelständische Unternehmen haben sich bereits für das **Gefährdungsbarometer®** entschieden.

Die Expertinnen und Experten des *EO Instituts* führen Sie durch den gesamten Prozess der Gefährdungsbeurteilung: Von der Planung, über die Abstimmung mit dem Betriebsrat, die Kommunikation innerhalb der Belegschaft, die Durchführung, bis hin zur Ergebnisinterpretation und Maßnahmenumsetzung. Die Ergebnisse werden übersichtlich und verständlich in einem Gesamtbericht sowie differenzierten Berichten je Abteilung und Tätigkeitsbereich aufbereitet.



Für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen mit dem **Gefährdungsbarometer®** werden abhängig von den Rahmenbedingungen im Unternehmen (Organisationsstruktur, Tätigkeiten, Schicht, etc.) jeweils zwei von drei möglichen Methoden miteinander kombiniert:

- Befragung + Analyseworkshops
- Befragung + Arbeitsplatzinterviews
- Arbeitsplatzinterviews + Analyseworkshops

Befragung

- Einsatz des wissenschaftlich validierten **Gefährdungsbarometer®**-Fragebogens
- Auch erhältlich als **Gefährdungsbarometer®**-Fragebogen Plus mit integrierter allgemeiner Mitarbeiterbefragung (zusätzliche Themenblöcke: Wertschätzung, Bindung, Work-Life-Balance, Entwicklungsmöglichkeiten, zukünftige Herausforderungen)
- Praxisfreundlich in nur 10 Minuten zu beantworten
- Als Online- oder als Papierversion einsetzbar
- Übersichtliche Auswertung mit graphischer Wiedergabe kritischer Werte

Arbeitsplatzinterviews

- Begehung des Betriebs durch erfahrene Arbeits- und Organisationspsychologinnen
- Psychologisch fundierte Befragung ausgewählter Beschäftigter
- Identifikation von Ursachen psychischer Belastungen und Ableitung möglicher Maßnahmen

Analyseworkshop

- Bereichsspezifische Identifikation psychischer Belastungsfaktoren mit einem erprobten Workshop-Konzept
- Tätigkeitsspezifische Herausarbeitung von Ursachen psychischer Belastungen
- Erarbeitung und Diskussion von Verbesserungsvorschlägen seitens der Beschäftigten

Mit der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen kommen Sie Ihrer gesetzlichen Pflicht nach. Viel wichtiger aber: Negative Einflussfaktoren auf Engagement, Motivation und Gesundheit der Beschäftigten werden erkannt und reduziert. Dies wirkt sich positiv auf Engagement, Produktivität und Entwicklungsbereitschaft der Beschäftigten und damit auf den Unternehmenserfolg aus.

Die Kosten für das **Gefährdungsbarometer®** bemessen sich nach Umfang und gewählter Methodenkombination.



Referenzen

DGPPN (2014): Studie „Psychosoziale Risiken bei der Arbeit: Gefahren erkennen und Schutz verstärken“. Online abrufbar unter:

http://www.dgppn.de/fileadmin/user_upload/_medien/download/pdf/stellungnahmen/2014/2014-07-10-DGPPN-Studie_KURZ_Gefährdungsbeurteilung-WEB.pdf (Abruf 21.09.2015).

EU-OSHA (2009): ESENER Europäische Unternehmensumfrage über neue und aufkommende Risiken. Online abrufbar unter:

https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCEQFjAAahUKEwjug8uJ2dDIAhWFICwKHSB2D9k&url=https%3A%2F%2Fosha.europa.eu%2Fde%2Ftools-and-publications%2Fpublications%2Freports%2Fen_esener1-summary.pdf&usq=AFQjCNEndwAFiyLxivZw25oh73Nws5RMew&sig2=w7L-HoQ4fFDGqw0zljFjBA (Abruf 21.09.2015).

