

Schon auf den Anfang kommt es an!

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG PSYCHISCHE BELASTUNG Verpflichtende Aufgabe des Arbeitgebers

In der gesetzlich vorgeschriebenen „Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung“ steckt ein großes Potenzial für die Beschäftigten. Und es wäre sehr schade, wenn das nicht auch entsprechend genutzt würde.

Von Matthias Hoffmann

Die Tochter von Sabine M. findet den Lateinunterricht in der Schule eigentlich langweilig. Aber heute war er spannend. Aufgeregt erzählt sie ihrer Mutter das Rätsel vom alten Löwen, der die Tiere in seine Höhle lockt und es allein dem Fuchs auffällt, dass alle Spuren nur in die Höhle hinein, aber keine mehr heraus führen. Sabines Mutter lacht: „Ich kann mir denken, was da vor sich geht. Man muss kein Fuchs sein, um das zu wissen.“ Und plötzlich ist sie in Gedanken wieder bei dem Gespräch, das sie heute in der Kantine hatten.

Ihr Arbeitgeber will eine schriftliche Mitarbeiterbefragung durchführen. Ein kurzer Aushang am schwarzen Brett hat das angekündigt. Man werde zur Zufriedenheit und zur Arbeitssituation befragt. Es sei wichtig mitzumachen, weil aus den Ergebnissen Maßnahmen abgeleitet werden sollen, die Belastungen reduzieren. Die Reaktion unter den Mitarbeitern war Spott und Verstimmung: „Wer glaubt denn das noch?“ Nicht zum ersten Mal wurde sowas angekündigt, verändert hat sich bisher nie etwas. „Alle Spuren führten hinein, aber keine heraus...“

Was da am schwarzen Brett angekündigt stand, war die Durchführung der „Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung“, eine nach § 5 Arbeitsschutzgesetz verpflichtende Aufgabe des Arbeitgebers: „Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.“ Eine Aufgabe, die viel Fingerspitzengefühl erfordert. Und das beginnt schon mit der Ankündigung. Nur wenn alle motiviert sind mit-



Foto: fotolia / vege

zumachen, kann etwas Gutes herauskommen. Und es wäre schade, wenn das große Potenzial einer Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung nicht genutzt würde.

Vorbehalte müssen ausgeräumt werden

Sie ist nämlich nicht nur eine Beurteilung, sondern zu ihr gehört verpflichtend, dass aus der Beurteilung psychischer Belastungen konkrete Maßnahmen der Abhilfe entwickelt werden. Dies geschieht meist in einem Steuerkreis aus Vertretern der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite. Dazu braucht es belastbare Daten und ein genaues Meinungsbild der Belegschaft. Es müssen also genügend MitarbeiterInnen an der Befragung teilnehmen. Das aber werden sie nur tun, wenn man sich aktiv bemüht, ihre (oft berechtigten) Vorbehalte zu zerstreuen und sie davon überzeugt, dass aus ihrer Teilnahme ein Ergebnis entsteht, das ihnen hilft.

Häufig liegt genau hier das Problem. Die Befragung zur Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung wird „nur“ als eine weitere Befragung angesehen, von der man nie wieder etwas gehört hat. Es wird dann übersehen, dass zu ihr – im Gegensatz zu anderen

reinen Befragungen – zwingend die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen gehört.

In der Fabel erschrecken den Fuchs die Spuren, er geht nicht in die Höhle und rettet damit sein Leben. Aber wenn eine Gefährdungsbeurteilung angekündigt wird, sollten die Mitarbeiter sich nicht von alten Spuren schrecken lassen. Nur durch die Teilnahme können sie die Chance auf Veränderung ergreifen. Dafür möchte Sabine M. am nächsten Tag in der Kantine bei ihren Kolleginnen und Kollegen werben.

Dr. Matthias Hoffmann ist BEST-Berater.

Für die Mitarbeiter eines Betriebes bietet eine Gefährdungsbeurteilung über psychische Belastung die Chance, ihr Verhältnis zueinander neu und besser zu „sortieren“.

WAS BEST BIETET

BEST unterstützt Betriebs- und Personalräte in allen Bereichen ihrer Mitbestimmung. Dazu zählt auch der Abschluss von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu Homeoffice oder mobiler Arbeit.



Informationen unter www.best-saarland.de oder telefonisch unter 0681 4005-249.