

# Ergebnisse aktueller Forschungsprojekte zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung (BAuA) und zum Arbeits- und Gesundheitsschutz für Leiharbeitnehmer (GRAziL).

Ina Krietsch / Dr. Thomas Langhoff, Prospektiv GmbH, Dortmund

### **Betriebliche Erfahrungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen –**

ein laufendes Forschungsprojekt der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (9/2007 – 4/2010) – [www.gefaehrdungsbeurteilung-forschung.de](http://www.gefaehrdungsbeurteilung-forschung.de)

#### **Zielsetzung:**

- Untersuchung fördernder und hemmender Faktoren für die Umsetzung der GB zu psychischen Belastungen
- Impulse für die verstärkte Umsetzung einer ganzheitlichen GB durch die Zusammenstellung und Verbreitung von Beispielen guter Praxis

## 1. Fehlende Handlungsbereitschaft:

Unternehmen greifen ohne die Impulsgebung durch Gewerkschaften, Betriebsräte bzw. Arbeitsschutzbehörden (vereinzelt) das Thema „Psychische Belastungen“ als Gegenstand der Gefährdungsbeurteilung i. d. R. nicht auf.

## 2. Geringe Handlungskompetenz:

weder bei betrieblichen noch bei überbetrieblichen Arbeitsschutzakteuren ist in der Breite eine ausreichende Kompetenz zum Umgang mit dem Thema „Psychische Belastungen“ vorhanden.

## 3. Schwierige Kooperation:

von Betriebsrat, Arbeitgeber und betrieblichen Arbeitsschutzakteuren bei der GB zu psychischen Belastungen bzw. unzureichende Abstimmung der Akteure untereinander.

1. **Positives Ausnahmebeispiel:** Schwerpunktaktion „Tatort Betrieb“ der IG Metall in Baden-Württemberg („Psychische Belastungen – Terror für die Seele“)
2. **Anteil der Betriebe,** in denen Gefährdungsbeurteilungen zu psychischen Belastungen durchgeführt wurden, hat sich im Jahr 2008 (33 %) gegenüber dem Jahr 2003 verdoppelt (16 %) (Befragung von Betriebsräten aus 128 bzw. 100 Betrieben in Baden-Württemberg)
3. In der gleichen Befragung gaben 61,5 % der Betriebsräte an, dass es mit der Durchführung einer GB zu psychischen Belastungen gelang, die **Arbeitsbedingungen zu verbessern.**

### ■ Wie verlief der Einstieg in die GB zu psychischen Belastungen im Betrieb?

Druck auf Arbeitgeber durch BR, Nutzung der Mitbestimmung, Abschluss einer BV  
Arbeitgeber leugnet die Existenz psychischer Belastungen; Arbeitgeber spricht BR die Mitbestimmung ab

z.T. langjähriger Kampf gegen Betonwand (Einigungsstelle, Arbeitsgericht)

Vorhandene GB um psychische Belastungen zu erweitern ist schwieriger als keine zu haben und GB mit psychischen Belastungen erstmalig einzuführen

BR: „Wenn wir die GB mit psychischen Belastungen machen, wecken wir Erwartungen, die wir nicht erfüllen können.“

Wissenschaftliche Begleitung schreckt BR-Gremium ab, auch zu komplexe Fragebögen schrecken ab

### ■ Welche Erfolge wurden erzielt und wie lassen sich diese nachweisen? Was waren (rückblickend) die Bedingungen für ein erfolgreiches Vorgehen?

Maßnahmen schwierig: z.T. fehlen Ideen, z.T. auch Widerstand der Beschäftigten (Bsp. Versuchsformerei)

Fragebogen muss auf Betrieb zugeschnitten sein (Sprache, Inhalt)

BR-Gremium und Verwaltungsstelle muss mitziehen; Angst vor der Einigungsstelle; Betriebsrat hat mit GB viel Arbeit

Arbeitgeberverbände haben sich organisiert und vollziehen geschlossen eine Blockadepolitik (IG Metall ist gefordert)

Psychische Belastungen sind nach wie vor Tabu-Thema (psychische Erkrankungen)

### ■ Was steht an?

Wiederholung nach 2 Jahren geplant; Verfahren wurde inzwischen auf 6 Standorte übertragen

Arbeitgeber sind von Blockadepolitik umgeschwenkt auf Pseudoerfassung mit psychischen Belastungen light

Es fehlen die Großunternehmen als Vorreiter bei GB mit psych. Belastungen

IG Metall muss über die Bezirke und auf Branchenkonferenzen unterstützen (und Erfahrungsaustausch organisieren)

„Wir brauchen Verfahren, die sich zu 30% auf Ermittlung und zu 70% auf Maßnahmeumsetzung beziehen.“

Steuber will in Brüssel die Dokumentation bei GB bei Betrieben kleiner 10 MA abschaffen (Das ist erst der Anfang.)

**Gestaltung, Umsetzung und Transfer von Instrumenten zum Ressourcenmanagement und zum Arbeitsschutz im Rahmen eines zielgruppenbezogenen Ansatzes für Leiharbeiter in Entleihunternehmen**

- **Ziel** des Projektes ist die **nachhaltige Verbesserung des Arbeitsschutzes und des Ressourcenmanagements** der LAN.
- In und mit insgesamt 28 **Modellbetrieben** werden hierzu Werkzeuge und Bausteine, die die Arbeits- und Gesundheits(schutz)situation der LAN nachhaltig fördern und unterstützen, entwickelt.



### Gravierende Unterschiede zwischen Normalarbeitsverhältnis und Leiharbeit:

- Helfertätigkeit mit hoher körperlicher Anforderung
- eklatante Mängel bei Unterweisung
- eklatante Mängel bei der Gefährdungsbeurteilung (nach ArbSchG)



### Hinzu kommen:

- **ständiger Wechsel von Arbeitsplatz, ständig neue Kollegen/-innen**
- **Beschäftigungsunsicherheit, geringe Planbarkeit im Privatleben**
- **dauerhafter Druck, besonders gut und produktiv zu arbeiten**



Daraus folgt:

- LAN haben **höheres psychisches Belastungsniveau**, korrespondiert mit höherem psychischen Beanspruchungsniveau (im Urteil der LAN) (Hecker, Galais u. Moser 2006)
- LAN haben **geringere Gesundheitsressourcen** (Handlungsspielraum / Situationskontrolle etc.; Wunenburger et al. 2008; Fuchs 2007)
- Hauptdiagnosegruppe **Psychische Erkrankungen** (Spitzenverbände der gesetzlichen Krankenversicherungen 2006)



### Die beteiligungsorientierte, ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung bei Tätigkeiten / Arbeitsplätzen von LAN in Entleihunternehmen unter Berücksichtigung psychischer Belastungen

- Verknüpfung mit Unterweisung
- Prinzip der Nachhaltigkeit → Präventionsspirale nach pdca-Prinzip
- Berücksichtigung der Ressourcenstärkung bei der Maßnahmeplanung
- Nutzung der Mitbestimmung; Erhöhung der Compliance

- Es liegt keine dokumentierte, ganzheitliche GB vor
- Es liegen keine einem StAN vergleichenden Arbeitsbedingungen vor
- Mismatch zwischen gewünschter Qualifikation des ELU und überlassener Qualifikation des ZAU
- Umsetzung des LAN an einen anderen Arbeitsplatz
- kurze Einsatzzeit des LAN
- Beteiligung von LAN bei der **GB** oder „vorausschauende **GB**“
- Arbeitsplatzbesichtigung des LAN-Arbeitsplatzes

- kurze Einsatzzeit des LAN
- Beteiligung von LAN bei der **GB** oder „vorausschauende **GB**“
- Arbeitsplatzbesichtigung des LAN-Arbeitsplatzes
- Wiederholungsunterweisung und Wiederholungsarbeitsplatzbesichtigung
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Mehrbelastung von Stammarbeitnehmern durch Leiharbeitseinsatz
- Veränderung von Einsatzzeiten von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten

## GRAZIL-Tools zur Gestaltung einer menschengerechten Leiharbeit unter Equal Treatment Bedingungen wie z. B.

- **Checkliste zur Auswahl seriöser Zeitarbeits-  
unternehmen,**
- **Musterbeispiel für AÜV,**
- **Wertschätzungstrainings für FK,**
- **BV für den Einsatz von Leiharbeit,**
- **Integrationskonzept von LAN, etc.**

**findet ihr unter: [www.grazil.net](http://www.grazil.net)**

# Herzlichen Dank für Eure Aufmerksamkeit!