

„Das ist doch alles **subjektiv!**“

Erfahrungsbericht aus der betrieblichen
Praxis zum Handlungsfeld ‚psychische
Belastungen‘

Werkstattgespräch II Einzelhandel
Berlin, 08.10.2020

Thomas Sielemann
Betriebsrat Thalia-Buchhandlung Berlin GmbH & Co. KG



Die 7 Schritte der Gefährdungsbeurteilung

- Einführung in die Systematik -



Es geht ums Tun!

Die Verpflichtung jedes Arbeitgebers aus § 5 ArbSchG ist (eigentlich) unstrittig:

„Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, **welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind**. (...) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch 1. Die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes, (...), 4. Die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken, 5. Unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten, 6. Psychische Belastungen bei der Arbeit.“

Aber

... bereits an der Durchführung haperte es!

Unser erlebtes Arbeitgeber-Interesse war:

- **Am liebsten gar nicht, wenn es aber sein muss, dann:**
- **Schnell, kostengünstig, und (möglichst) folgenlos!**

Erste Widerstände gab es bereits beim „warum überhaupt?“:

- **Behauptung, psychische Belastungen seien ausschließlich subjektiv, allgemeingültige Maßnahmen seien daraus sowieso nicht ableitbar**

Weitere Widerstände gab es bei der Festlegung der Methodik (wir hatten strukturierte Workshops in (zufällig) gemischten Kleingruppen vorgeschlagen):

- **Da würden sich ja alle gegenseitig anstacheln und meckern, das gebe eine ganz üble Gruppendynamik, die nichts mehr mit einer wirklichen Belastung zu tun habe.**

Und was kam letztlich raus?

Nach Fertigstellung der „Rohdaten“ aus den Interviews verfolgte die Arbeitgeberseite das Ziel, dass **aus der GB möglichst wenige und möglichst keine kostenverursachenden Maßnahmen abgeleitet werden.**

Die Verhandlungen über eigentlich ganz einfache und auf der Hand liegende Maßnahmen zur Minimierung der festgestellten Gefährdungen wurden auf der Arbeitgeberseite mit äußerst gebremster Energie geführt, häufig wechselnden Verhandlungspartner*innen, mehrfach wechselnden Verhandlungsformaten (klassische Verhandlungen, moderierte Workshops, nicht-moderierte Workshops) und unter Ableitung auf Nebengleise.

Ergebnis letztendlich: Einige Verbesserungen, die aber – aus heutiger Sicht – durch Veränderungen in der Arbeitsorganisation oder durch Ladenbaummodernisierungen auch ganz ohne GB erzielt worden wären.

Größtes Manko: Die GB ist nie fortgeschrieben worden, auch weil sie arbeitgeberseitig nie wirklich dokumentiert wurde.

Das zugelassen zu haben ist natürlich auch mitwirkende Schuld des BR gewesen. **Aber wir lernen daraus.**

Was lernen wir und welche Schlüsse sind daraus zu ziehen?

Wo könnte von welchen Akteuren Unterstützung gebra(u)cht werden?

Einige Wünsche an...

Ver.di

- Erfahrungsaustausch der Betriebsräte organisieren!

HBB

- Sensibilisierung der Arbeitgeber, dass eine GB psychischer Belastungen nicht irgendein blöder „Psycho-Kram“ ist, der nur Geld kostet und sonst nichts bringt, außer evtl., dass die eigenen Mitarbeiter*innen aus dem Meckern nicht mehr rauskommen.

Politik / Verwaltung

- Mehr Nachdruck entfachen. D.h. auch: Mehr Kontrollen durchführen pro Arbeits- und Gesundheitsschutz!

Zuguterletzt noch:

Aus: aerzteblatt.de

Mehr Arbeitsausfälle aufgrund psychischer Erkrankungen

Montag, 14. September 2020

Hamburg – Die Zahl der Arbeitsausfälle aufgrund psychischer Erkrankungen ist rasant gestiegen. Die Krankenkasse [DAK Gesundheit](#) verzeichnet nach neuesten Zahlen von 2000 bis 2019 einen Anstieg der Ausfalltage aufgrund von Depressionen **um 184 Prozent**.

Die Fehlzeiten wegen anderer **Angststörungen wuchsen um 205 Prozent**, **Ausfälle** wegen Reaktionen auf schwere Belastungen und Anpassungsstörungen **sogar um 332 Prozent**, wie das Magazin *Spiegel* gestern berichtet.

Die Zunahme der Arbeitsunfähigkeit wegen psychischer Erkrankungen sei „seit Jahren die bei Weitem auffälligste Entwicklung“, heißt es in dem noch unveröffentlichten DAK-Bericht.

„Ein zufriedener Mitarbeiter macht auch nicht mehr Umsatz.“

(Eine mir namentlich bekannte Geschäftsführerin). Der Satz fiel allerdings noch vor dem Anzug des Online-Geschäfts.