

Gefährdungsbeurteilung zur arbeitsbedingten psychischen Belastung

■ Geht es um psychische Belastungen am Arbeitsplatz, herrscht weiterhin emsige Betriebsamkeit in den Gremien. Dennoch finden sich in der Arbeitswelt die gleichen, unverändert großen Defizite. Ein Erfahrungsbericht zum Dauerbrenner »Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung« (GB Psyche).

Bilanzierung bisheriger Aktivitäten in Berlin

Im Wahljahr 2013 stellten das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) der Öffentlichkeit eine »Gemeinsame Erklärung psychische Gesundheit in der Arbeitswelt« vor. Sie enthielt unter anderem die Zusage, bis Dezember 2018 zu prüfen, zu welchen Ergebnissen die angekündigten Aktivitäten geführt haben. Vorgezogen auf das Wahljahr 2017 wurde nun bereits am 5. Mai 2017 zur Bilanzierung der Aktivitäten eingeladen, in das luxuriöse AXICA-Tagungszentrum der DZ-Bank in Berlin. Die gewohnt selbstgefällige Einführungsrede von Andrea Nahles, Bundesministerin für Arbeit und Soziales, riss keinen der Anwesenden von seinem Stuhl. Immerhin gab es von ihr aber eine klare Aussage, dass es nach so langer Zeit nicht mehr hinnehmbar sei, dass die Hälfte der deutschen Firmen das Gesetz zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung zur arbeitsbedingten psychischen Belastung nicht einhielten.

Nachhaltige Erfolge von Seiten der Tarifpartner waren jedoch nicht zu erkennen. Am besten brachte das Dr. Volker Kregel, Leiter des Hamburger Amtes für Arbeitsschutz und zurzeit Vorsitzender der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (NAK), dem leitenden Gremium der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA), in einem launigen Beitrag im Rahmen einer Podiumsdiskussion auf den Punkt. Es sei höchste Zeit, aufbauend auf der gemeinsamen Erklärung auch eine gemeinsame Aktion zu beginnen. Sich auf den österreichischen Sprachgebrauch beziehend schob er nach, dass er bisher den Eindruck habe, dass nach der Maxime gehandelt werde, es müsse etwas geschehen, aber passieren dürfte nichts.

Dialogprozess »Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt«

Als Ergebnis der Tagung wurde beschlossen, dass auf Basis der Ergebnisse des Abschlussberichtes der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zum Forschungsprojekt »Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – wissenschaftliche Standortbestimmung« ein Dialogprozess zwischen BMAS und Sozialpartnern begonnen werden solle. Und wirklich, am 5. Juli 2017 traf sich die Steuerungsgruppe des Dialogs »Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt« zu ihrer ersten gemein-

samen Sitzung (siehe auch www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2017/steuerungsgruppe-dialog-psyga). In der Steuerungsgruppe sind vertreten: das BMAS, neun Arbeitgeberverbände, sieben Gewerkschaften, die Spitzenverbände der Sozialversicherung, die Arbeitsschutzbehörden der Länder, die NAK und die BAuA.

Ist dies nun ein neuer Anlauf zu mehr Nachhaltigkeit in der Umsetzung des Gesetzes? Oder geht das Ganze den üblichen Gang von intelligenten Verweigerungsstrategien und Aushöhlung? Oder für Psychologen formuliert: Gibt es endlich begründeten Anlass zur Hoffnung, dass künftig nicht nur die Verpackung des Pakets »GB Psyche«, die Prozessqualität, sondern auch der Inhalt, also psychologische und arbeitswissenschaftliche Expertise, einen angemessenen Stellenwert haben werden – anstelle von »gesundem«, interessengeleitetem Menschenverstand und Küchenpsychologie? Mehr zum fachpolitischen Setting der Erklärung später. Ein Highlight dominierte aber diese Veranstaltung: die Ergebnisdarstellung zum genannten Forschungsbericht (siehe dazu Julia Scharnhorsts Beitrag »Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt« in diesem Heft).

Im Folgenden soll es vor allem um eine fachpolitische Bestandsaufnahme gehen. Da der neue Dialogprozess im Setting der GDA verankert ist, zeitlich früher begonnen wurde und in großen Teilen in Personalunion von handelnden Akteuren und Gremien stattfindet, soll zunächst eine Bewertung der GDA-Entwicklungen gegeben werden. Vor diesem Hintergrund wird die in die GDA-Aktivitäten eingebettete Entstehungsgeschichte der gemeinsamen Erklärung geschildert, und die Erfolgchancen des Dialogs werden eingeschätzt. Am Ende des Beitrags steht eine knappe Übersicht über bisherige und künftige einschlägige Aktivitäten des BDP zum Thema.

Anlass zur Konstituierung der GDA

Aus Platzgründen kann nicht ausführlich auf die Entstehung der GDA eingegangen werden (siehe dazu www.gda.de). Ihre Konstituierung im Jahr 2008 war keine proaktive deutsche Initiative, sondern entstand aus einer Verteidigungsposition gegenüber europäischem Druck heraus. In europäischen Vergleichsstudien war Deutschland mit seinen Arbeitsschutzaktivitäten nur im Mittelfeld gelandet. Beschrieben wurde dabei ein aufwendiges, komplexes, unüberschaubares und nicht auf ein gemeinsames Ziel hin fokussiertes Gewirr von sehr vielen Akteuren in einem dualen System von Unfallversicherungsträgern und Arbeitsschutzbehörden der Bundesländer. Folglich forderte die Europäische Union von Deutschland einen Masterplan, eine gemeinsame deutsche Arbeitsschutzstrategie.

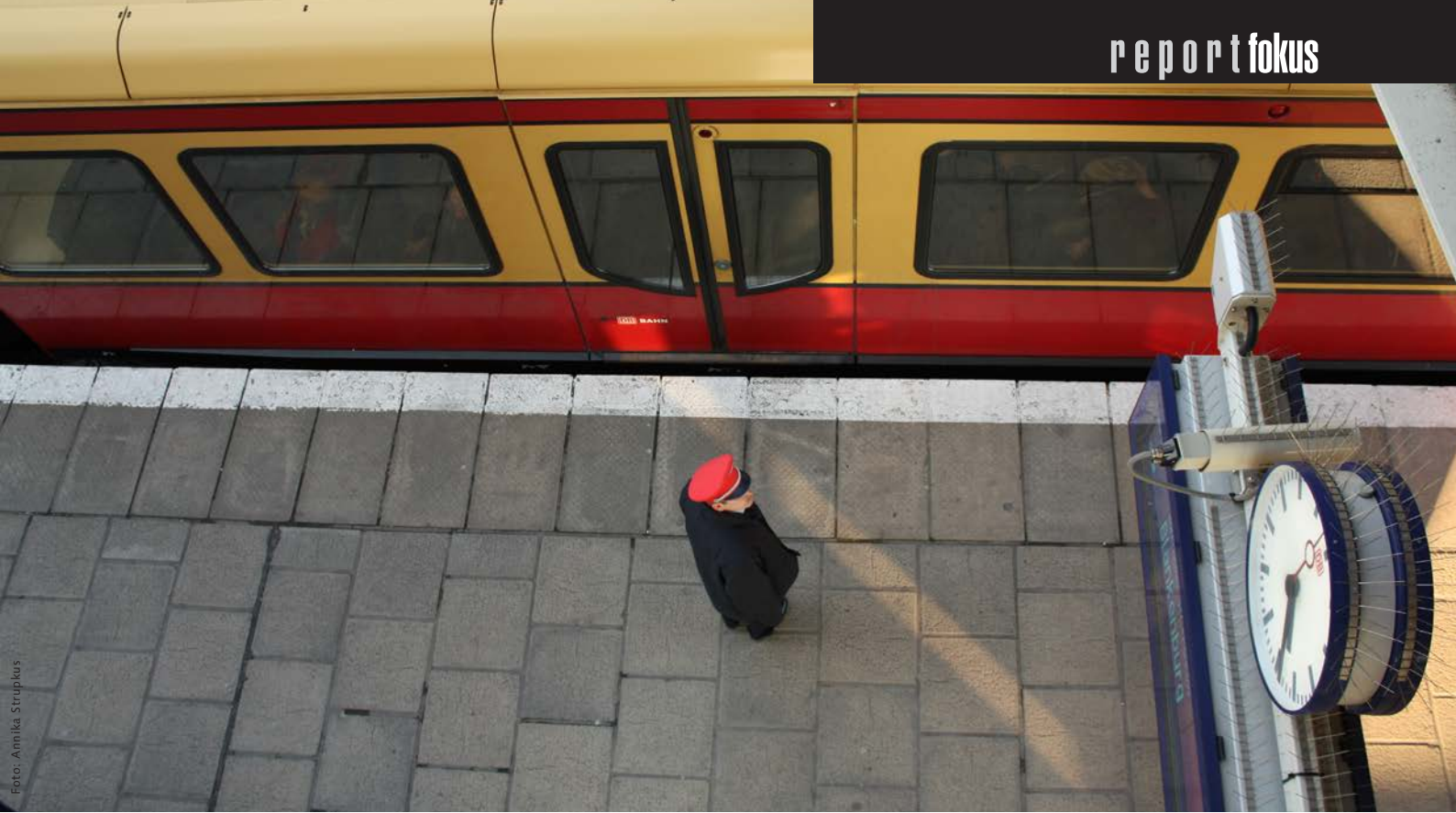


Foto: Annika Struplius

Starker Start der GDA

Die Kritik wurde aufgegriffen und mit deutscher Gründlichkeit ein imposanter verwaltungstechnischer Organisationsapparat aufgebaut. Gemeinsame Ziele, Strategien, Kampagnen, Arbeitspakete, Broschüren etc. wurden nach langer Diskussion in den »berührten Kreisen« in Angriff genommen.

Durch gesetzliche Veränderungen wurde mit dem Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz (UVMG) in Verbindung mit Änderungen und Ergänzungen in § 20 des Sozialgesetzbuches VII und § 21 des Arbeitsschutzgesetzes die Basis für die GDA geschaffen. Träger wurden Bund (BMAS und die BAuA als zuarbeitende Bundesbehörde), Arbeitsschutzbehörden der Bundesländer und die Unfallversicherungsträger. Die Entscheidungen der GDA fallen in den Sitzungen der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (NAK).

Damit waren alle Aktivitäten, auch zur Problemstellung von arbeitsbedingter psychischer Belastung, direkt in das Setting von gesetzgeberischem Handeln eingebunden. Und auch Normen, auf die von der GDA offiziell in ihrer Leitlinie »Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz« Bezug genommen wurde, wie etwa die DIN EN ISO 10075 zur psychischen Belastung und Beanspruchung, bekamen dadurch einen höheren Stellenwert in der untergesetzlichen Bedeutungshierarchie.

Wenig Wirkung in der Arbeitswelt

Auf der Internetseite der GDA zum Thema »GB Psyche« (www.gda-psyche.de) findet sich eine Unmenge an unterstützenden Arbeitsmaterialien für Betriebe. Die meisten thematisieren allerdings die Prozessqualität, nicht die psychische Fachqualität. Auch die jährlichen Arbeitsschutzkonferenzen der GDA sind vor allem aus pädagogischer Sicht Höhepunkte. In schönem Ambiente werden kreative Ansätze, wie etwa Murmeln, »Think

outside the box«, Improvisationstheater, Blitzlicht-, »Walk and Talk«- oder Fishbowl-Methoden, eingesetzt, und es ist alles vertreten, was es an Visualisierungstechniken gibt. Beim letzten Arbeitsschutzforum ging das gesprochene Wort regelrecht unter, weil Künstlerinnen die gesamte Veranstaltung über alles simultan visualisierten – für alle sichtbar auf mehreren Metaplanwänden. Mit dieser Beschreibung soll eines der größten Umsetzungsprobleme deutlich werden: Der motivierend-pädagogische Ansatz soll erreichen, dass die Tagungsteilnehmer – zum größten Teil zentrale Entscheidungsträger und Aufsichtspersonen – und die Verantwortlichen in den Betrieben zu einer fachpolitischen »Haltung« finden. Im komplexen Interessengeflecht der GDA und der betrieblichen Umsetzung entsteht dadurch Beliebigkeit und Unsicherheit. Eine Wahrnehmung von gesetzgeberischer Initiative oder gar Nachhaltigkeit kann kaum entstehen. Fotos von Metaplanwänden mit Schlagwörtern und eine als Ergebnisprotokoll an jeden Teilnehmer verschickte Fotomontage der meterlangen Live-Visualisierungen im Leporello-Faltformat kann kein stringentes und nachhaltiges gesetzliches bzw. untergesetzliches Vorgehen ersetzen.

Kooperationspartner in der GDA

Neben den Trägern sind in der GDA und der NAK wichtige Kooperationspartner mit Gaststatus und ohne Stimmrecht verankert: die Tarifpartner, Krankenkassendachverbände sowie Berufsverbände der Arbeitsmediziner und Sicherheitsfachkräfte. Auch der BDP hatte sich als Kooperationspartner angeboten, wurde aber als so unwichtig oder störend erachtet, dass er nicht einmal eine Antwort auf sein Angebot erhielt.

Von Anfang an zeigten sich die Tarifpartner sehr unzufrieden mit dem Kooperationsstatus. Zu Recht weisen allerdings die Juristen der Träger darauf hin, dass es in einem Rechtssystem nicht sein kann, dass die Adressaten der Gesetzgebung aktiv und weitreichend am Ge-

setzungsprozess beteiligt sind. Fakt ist aber, dass sich seit den Humanisierungsprojekten in den 1980er-Jahren die Arbeitgeberseite und teilweise auch die Gewerkschaften in der gemeinsamen Tarifpartner-Rolle fast jeder Gestaltungsinitiative im Bereich »GB Psyche« mit den unterschiedlichsten Strategien (zunächst) verweigerten und – wenn Verweigerung nicht mehr möglich war – versuchten, die getroffenen Entscheidungen auszuhöheln oder zu untergraben.

Träger oder kooperierender Gast: Fakt ist, dass es kaum ein Gremium der GDA gibt, in dem nicht Vertreter der Tarifpartner sitzen und die Formulierung jeder auch noch so unwichtigen Schrift kontrollieren. Die Verflüchtigung von Politik und Wirtschaft ist hier mindestens ebenso hoch wie in anderen aktuell diskutierten Bereichen der Politik – wenn sie auch nicht so sehr im Rampenlicht steht.

Entstehung der »Gemeinsamen Erklärung«

Nach langen, mühsamen Verhandlungen verabschiedeten das BMAS und die Dachverbände der Tarifpartner 2013 die »Gemeinsame Erklärung psychische Gesundheit in der Arbeitswelt«. Wohlgedacht: eine »gemeinsame Erklärung«, nicht eine »gemeinsame Position«, denn einiges an Dissens war enthalten. Das Ministerium wollte ein umfangreiches Forschungsprojekt in Auftrag geben, mit dem Ziel, den Stand der Wissenschaft zu arbeitsbedingter psychischer Belastung, Beanspruchung und Beanspruchungsfolgen zu erheben. Der DGB erneuerte die Forderung nach einer Anti-Stress-Verordnung. Die BDA positionierte sich wie im Folgenden näher erläutert. Ein Außenstehender mag sich wundern, warum der Gesetzgeber gemeinsam mit den Tarifpartnern ausgewählte Aspekte der Gesetzgebung zusammenträgt und warum dies so mühsam gewesen sein soll. Deutlich wird das Ringen um den Text am besten, wenn man sich das Begleitschreiben der GDA an ihre Klientel ansieht, das die aus ihrer Sicht positiven Errungenschaften der Vereinbarung herausstellt:

- *In der Erklärung wird mehrfach klargestellt, dass Arbeit grundsätzlich einen positiven Einfluss auf die psychische Gesundheit hat. Das ist wichtig, weil teilweise der gegenteilige Eindruck erweckt wird.* Diese Wertung erklärt auch, weshalb in der BAuA-Berichterstattung die persönliche Ressourcen-Seite (Resilienz, Fähigkeit zur Erholung etc.) als wichtige Einflussgröße zwischen Belastung und Beanspruchungsfolgen hervorgehoben wird.
- *Die Erklärung verweist ausdrücklich darauf, dass die Ursachen für psychische Erkrankungen vielfältig sind und arbeitsbezogene Faktoren nur eine mögliche Ursache neben anderen darstellen.* Damit ist das Problem einer möglichen Anerkennung als Berufskrankheit ausgeräumt. Es wird im Kontext der gemeinsamen mit dem Gesetzgeber publizierten Erklärung ausgeschlossen, dass psychologische Faktoren von Arbeit wesentlich Krankheit verursachen können, eher sind es »gesamtgesellschaftliche« Veränderungen, für die die Arbeitgeber aus rechtlicher Sicht beanspruchen keine (wesentliche) Verantwortung zu tragen.

- *In der Erklärung wird entsprechend dem Erkenntnisstand in der Wissenschaft kein Anstieg psychischer Erkrankungen behauptet. Dies ist deshalb wichtig, weil teilweise mit der gegenteiligen Behauptung eine unnötige Dramatisierung bezweckt wird, um den Eindruck zu befördern, dass es folglich auch einen Anstieg krankheitsauslösender Faktoren geben müsse.* Mit »Erkenntnisstand der Wissenschaft« sind im Wesentlichen die Veröffentlichungen von Prof. Dr. Frank Jacobi von der Psychologischen Hochschule Berlin gemeint, die bekanntlich nicht unumstritten sind. Zudem betont Professor Jacobi in seinen Publikationen, dass auch ohne eine Zunahme psychischer Störungen unbedingt Handlungsbedarf gegeben ist und dass es früher eine klare Unterschätzung psychischer Störungen gab.
- *Die Erklärung beschreibt zwar die Verantwortung der Arbeitgeber beim Umgang mit psychischen Belastungen. Die Arbeitgeber werden mit der gemeinsamen Erklärung aber zu keinerlei Maßnahmen verpflichtet, die über die bestehenden gesetzlichen Regelungen hinausgehen.* Für aktiven und engagierten Gestaltungswilligen spricht diese Wertung nicht gerade.
- *In der Erklärung wird ausdrücklich auch die Verantwortung der Beschäftigten für den Erhalt und die Stärkung ihrer psychischen Gesundheit hervorgehoben.* Nach gewerkschaftlichen Aussagen soll dies einer der schwierigsten Verhandlungspunkte gewesen sein, bei dem es galt, die Verhältnisprävention als vorrangiges Ziel zu verteidigen und nicht zuzulassen, dass es am Ende die Beschäftigten sind, die sich in personenbezogenen Resilienztrainings oder »multivalenten Kompetenztrainings« einen »Schutzanzug für die Psyche« zulegen sollen, um in inhumanen Arbeitsbedingungen nicht krank zu werden. Damit wird auch die Bedeutung der gemeinsamen Erklärung für die Arbeitgeber klar: Es gibt seitens des Gesetzgebers als Co-Autor keine relativierenden Argumente gegen die Positionierung der Arbeitgeberseite. Damit sind diese Positionen quasi ministeriell sanktioniert worden. Der Forderung des DGB nach einer Anti-Stress-Verordnung wurde im Vorhabenkatalog des BMAS hingegen widersprochen.

Von der Erklärung zum gemeinsamen Handeln?

Angesichts der medienwirksamen Konstituierung des »Dialogprozesses« und der für einen Steuerkreis der GDA unüblichen Besetzung mit neun Arbeitgeberverbänden und sieben Gewerkschaften könnte ein mit den Prozessen nicht vertrauter Beobachter optimistisch glauben, dass jetzt wirklich etwas Nachhaltiges geschehen werde. Jahrelang hatte die Arbeitgeberseite sich gegenüber Vorschlägen zu einer Anti-Stress-Verordnung mit der Begründung verweigert, dass es keine oder nur ungenügende wissenschaftliche Erkenntnisse zu den Zusammenhängen von psychischer Belastung und psychischer Gesundheit gäbe und dass deshalb keine Regeln mit Vermutungswirkung¹ erarbeitet werden könnten. Auch die weitreichenden Möglichkeiten der betrieblichen Mitbestimmung wurden immer wieder mit dem gleichen Argument unterlaufen: Mitbestimmung ja,

¹ Der juristische Begriff »Vermutungswirkung« meint, dass eine erarbeitete Gestaltungsregel bei korrekter Anwendung eine hohe Wahrscheinlichkeit haben muss, dass damit eine signifikante Verbesserung eintritt, dass also so etwas wie eine hohe prognostische Validität vorliegt.

Literatur
BDP (2015). *Psychisch gesunde Arbeit. Empfehlungen und Forderungen des BDP. Report Psychologie*, 40 (7/8), 290–292.
BDP (2015). *Gesunde Arbeit braucht Psychologie. Ein Positionspapier des BDP*. Verfügbar unter: www.bdp-verband.de/bdp/politik/2015/151107_positionspapier.pdf.

aber nicht möglich, wenn der Gegenstand der Verhandlungen wissenschaftlich nicht belegt ist. Diese jahrelang genutzte »Abwehrwaffe« ist der Arbeitgeberseite durch den umfangreichen Forschungsbericht der BAuA nun aus der Hand genommen worden. Was jetzt? Aktiv umsetzen? Oder eine neue Verweigerungsstrategie suchen? Es gibt genügend Hinweise darauf, dass es weitergehen könnte mit dem emsigen Stillstand. Gut informierte Kreise berichten, dass es in Vorbereitung des Dialogprozesses sehr wichtig erschien, es zumindest vor der Bundestagswahl nicht zu einer erneuten Diskussion der geforderten Anti-Stress-Verordnung kommen zu lassen. Mit der aufwendigen Besetzung der Steuerungsgruppe habe man erst einmal alles auf die lange Bank geschoben: Angesichts der Heterogenität der beteiligten Tarifpartnerorganisationen wird es einige Zeit dauern, bis Handlungsfähigkeit erreicht ist.

Eine erste Reaktion auf den vorgelegten Forschungsbericht der BAuA bestand zudem darin, diesen wegen seiner zu wissenschaftlichen Sprache und deshalb Unverständlichkeit für Laien zu kritisieren. Dahinter steht eine grundlegende Forderung der Arbeitgeberseite (die im Übrigen für keinen anderen Problembereich der Arbeitsschutzgesetzgebung so extensiv gestellt wird): Adressat der Gesetzgebung zur »GB Psyche« sei der Arbeitgeber, was die zwingende Konsequenz habe, dass alle gesetzlichen Forderungen so aufbereitet werden müssten, dass dieser sie verstehen und selbst anwenden könne, und zwar unabhängig von externer Kompetenz durch einschlägige Experten, zum Beispiel Psychologen. Es könnte durchaus sein, dass nun dieser große Kreis an Nichtpsychologen versuchen wird, die wissenschaftlichen Ergebnisse in psychologische Laiensprache zu überführen. Diese Vorstellung erscheint absurd, ist aber realistisch. Jeder Psychologe, der im betrieblichen Setting oder in einschlägigen Gremien arbeitet, ist vertraut mit dem alltäglichen Druck, komplexe psychologische Expertise auf maximal eine DIN-A4-Seite zu reduzieren, in einer Sprache, die es ermöglichen soll, dass ein Techniker oder anderer Nichtpsychologe eigenständig psychologische Tests oder Gestaltungsinterventionen bewältigen kann.

Stand der Technik als Basis der Überprüfung

Sieht man genau hin, sind diese Handlungsmuster, psychische Expertise auf Laienpsychologie und »gesunden Menschenverstand« zu reduzieren, nicht so abwegig und sogar rechtlich abgesichert. In Deutschland basiert Rechtssicherheit im Arbeitsschutz, abgesehen von wenigen Ausnahmen, auf dem »Stand der Technik«. Die Mehrzahl der Arbeitsschutzakteure – vertreten in den diversen Gremien – muss von der Richtigkeit überzeugt sein, die Umsetzung muss wirtschaftlich vertretbar sein, und die Erkenntnisse müssen sich in der betrieblichen Praxis bewährt haben.

Psychologen sind in den entsprechenden Gremien, wenn überhaupt, nur in einer kleinen Minderheit vertreten. Wissenschaftlichkeit ist im Vergleich zum Primat der Wirtschaftlichkeit und Plausibilität nachrangig. Ein juristisches Problem kann nur dadurch entstehen, dass eine Firma ungerechtfertigt behauptet, ihr Vorgehen sei wissenschaftlich abgesichert, nicht wenn sie »plausibel« unwissenschaftlich handelt. In den konkreten Prüfvorgaben für die Aufsichtspersonen finden sich deshalb sehr viele Kriterien zur Prozessqualität, einige zur Plausibilität (beide als unbestimmte Rechtsbegriffe) und keine zur psychologischen Qualität.

Motivation, Planung oder Ausmaß der Befolgung?

Wenn ein Betrieb mit einer signifikanten Aktivität im Bereich der »GB Psyche« begonnen hat und nachweist, dass er ein »zeitnahes« und »plausibles« Konzept hat, wie er weitermachen will, wird das Ergebnis von Aufsichtspersonen als rechtssicher eingestuft. Was »plausibel« bzw. »zeitnah« heißt, wird nicht operationalisiert und unterliegt vollständig dem Ermessen der Aufsichtspersonen. Im Verständnis einer Aufsichtsperson der Unfallversicherungsträger etwa bezieht sich »zeitnah« nur auf den nächsten signifikanten Umsetzungsschritt und beginnt in der

ÖKO?

„ICH WILL EIN HAUS,
DAS GARANTIERT GESUND IST,
ABER NICHT SO AUSSIEHT.“

NACHWEISLICH
UNERREICHTE WOHN-
GESUNDHEIT UND PREIS-
GEKRÖNTES DESIGN – DAS
KANN NUR BAUFRITZ.

www.baufritz-rn.de

BAUFRITZ®
WIR BAUEN GESUNDHEIT



Zählweise mit mehreren Monaten, sofern die Aufsicht überhaupt ein zweites Mal erscheint, um die Versprechen zu überprüfen.

Die Aufsichtspersonen machen damit mit Blick auf das gesetzlich verankerte Prinzip der ständigen Verbesserung in der Qualitätssicherung nichts Falsches. In den Prüfvorgaben wird nicht nur zugestanden, dass eine prioritätenorientierte Abarbeitung der Defizite über längere Zeit möglich ist, sondern sogar empfohlen, dies den Betrieben nahezu legen. Das führt zu recht merkwürdigen Ergebnissen in der Praxis der Überwachung. Von 7128 in Bezug auf die »GB Psyche« überprüften Betrieben haben 59 Prozent in der Selbstbeurteilung angegeben, die Gefährdungsbeurteilung nicht durchgeführt oder sie lediglich in Planung zu haben. Dennoch werden 28 Prozent dieser Betriebe von den Aufsichtspersonen auf Basis einer Schulnotenskala als sehr gut, gut oder befriedigend in Bezug auf die Umsetzung bewertet. Die reine Absichtsbekundung scheint für eine gute Bewertung bereits zu genügen. Das erklärt, warum die Aufsichtspersonen insgesamt nur 36 Prozent der Betriebe mit Blick auf die Umsetzung als mangelhaft oder ungenügend bewertet haben. Was wird hier eigentlich geprüft: die Motivation der Betriebe, etwas tun zu wollen, oder der reale Vollzug einer gesetzlichen Vorgabe?

Stand der Wissenschaft und Technik

Nach Ansicht des Autors wird die bereits in den vergangenen Jahren immer wieder geführte Diskussion noch lange fortleben: Liegen ausreichend wissenschaftliche Erkenntnisse vor, um mit einer nachhaltigen gesetzlichen Umsetzung zu beginnen? Oder muss auf weitere Forschungsergebnisse gewartet werden? Auch der neue Dialogprozess könnte von diesen Fragen dominiert werden, denn große Teile des BAuA-Berichts über den wissenschaftlichen Erkenntnisstand weisen auch auf deutliche Forschungslücken hin.

Gleichzeitig wird versucht werden, wissenschaftliche Erkenntnisse auf den Stand der Technik zu reduzieren. Wenn jedoch psychologische und arbeitswissenschaftliche Fachkompetenz nachhaltig in die Arbeitsgestaltung einfließen soll, muss der Gesetzgeber den »Stand der Technik« in den »Stand von Wissenschaft und Technik« überführen, also die Vorgaben zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen möglichst nah am Erkenntnisstand der Wissenschaft orientieren, gleichgültig, welche Kosten dadurch entstehen. Zudem muss es klare gesetzliche Vorgaben zum Termin der Umsetzung geben statt der Möglichkeit, diese auf den Sankt-Nimmerleins-Tag zu verschieben.

Das ist der Charme des vom Bundesrates erarbeiteten Entwurfs zur sogenannten Anti-Stress-Verordnung, die Rechtssicherheit erst bei professionell und vollständig umgesetzten Gefährdungsbeurteilungen zugesteht und bei Nichterfüllung hohe Bußgelder vorsieht. Allerdings müsste geprüft werden, ob solche Änderungen nicht auch – gegebenenfalls in einer ergänzten Form – im bestehenden Rechtssystem möglich und erreichbar sind. Vielleicht ist es ja wirklich so, dass reines Werben um die richtige Haltung nichts für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen bringt und die Umsetzung erst erfolgt, wenn klare und mit Bußgeldern bewehrte Vorga-

ben gemacht werden und das Prinzip der Qualitätszirkel, sich dem Ziel in kleinen und kleinsten Schritten zu nähern, aufgegeben wird.

Bisherige und künftige Aktivitäten des BDP

Der BDP hat im Jahr 2015 ein Positionspapier mit dem Titel »Gesunde Arbeit braucht Psychologie« veröffentlicht, das von der Arbeitsgruppe »Betriebliches Gesundheitsmanagement« erarbeitet wurde. Regelmäßig verantwortet der BDP unter anderem beim alle zwei Jahre stattfindenden internationalen Kongress für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (A+A-Kongress) eine halbtägige Veranstaltung und bestreitet Vorträge. Auf eigenen Veranstaltungen der Sektion Wirtschaftspsychologie wird über die Entwicklungen im Bereich »GB Psyche« berichtet. Die Deutsche Psychologen Akademie, eine Tochtergesellschaft des BDP, bildet in speziellen Seminaren Psychologen so weiter, dass diese in der Lage sind, auf Basis des vorgegebenen GDA-Settings eigenständig Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen. Im April 2017 wurde zudem eine BDP-Fachgruppe aus knapp 30 Psychologen konstituiert, die alle mit der Praxis der »GB Psyche« vertraut und meistens auch in unterschiedlichen Branchen und Gewerbezweigen spezialisiert sind. Ziel ist es, detailliertere Positionspapiere und darauf basierend fachpolitische Forderungen zu erarbeiten, vor allem:

- zur Erarbeitung von fachpsychologischen Gütekriterien für die »GB Psyche«, als Ergänzung zu den bestehenden Kriterien der Prozessqualität;
- zur Einbeziehung von Psychologen in die Gremien der gesetzlichen und untergesetzlichen Entscheidungsfindung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement im Allgemeinen und der »GB Psyche« im Besonderen; Ziel soll sein, die diesbezügliche Beratung und Überwachung der Betriebe aus fachpsychologischer Sicht zu professionalisieren;
- zur gesetzlich vorgegebenen Einbeziehung in die Regelbetreuung gemäß der »Vorschrift 2« der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), und zwar in multidisziplinärer Zusammenarbeit auf fachlicher Augenhöhe mit den bisher zugelassenen Professionen;
- zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die Umsetzungsdefizite von Arbeitsschutzbehörden und Unfallversicherungsträger bei Beratung und Überwachung im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements, insbesondere bei der »GB Psyche« (Umsetzung der GDA-Leitlinie, Schaffung der notwendigen personellen und fachlichen Ressourcen, Defizite in der Führungsverantwortung etc.); auch wird sich die Fachgruppe Gedanken über die Vor- und Nachteile einer sogenannten Anti-Stress-Verordnung machen.

Mit der Konstituierung der Fachgruppe und auch diesem Beitrag soll ein Signal für das verstärkte künftige Engagement des BDP gegeben werden. Ausführliche und begründete, im BDP auf breiter Basis abgestimmte Positionspapiere werden folgen. Auf Basis dieser Papiere wollen die Mitglieder der Fachgruppe dann auf Länderebene die (Fach-)Öffentlichkeit sensibilisieren.

Boris Ludborz