

DGP's Fachgruppe Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie
Prof. Dr. Thomas Rigotti, Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Sozialausschuss

Fachgruppe
Arbeits-, Organisations- und Wirt-
schaftspsychologie

Sprecher
Prof. Dr. Thomas Rigotti
Johannes Gutenberg-Universität Mainz
Wallstr. 3
D-55122 Mainz

Telefon +49 (0) 631 39 39 246
Telefax +49 (0) 631 39 39 249

E-mail: rigotti@uni-mainz.de
Internet:
www.dgps.de/index.php?id=156

Datum: 31.03.2020

Stellungnahme zur großen Anfrage der Fraktion der SPD und der Antwort der Landesregierung in Schleswig-Holstein zum „Arbeits- und Gesundheitsschutz in Schleswig-Holstein“ (Drucksache 19/1756)

Auffällig bei der Beantwortung der großen Anfrage zur Arbeitsschutzsituation in Schleswig-Holstein ist vor allem die geringe Personalausstattung und das ungünstige Verhältnis von Aufsichtspersonen zu Betrieben. Begründet wird dies durch den allgemeinen Fachkräftemangel und Nachwuchsproblemen insbesondere im Bereich der Arbeitsmedizin.

Insbesondere letzteres ist jedoch kein neues Phänomen und es stellt sich die Frage, warum keine Öffnung der Arbeitsschutzexperten für andere Professionen stattfindet, insbesondere solche, die mit ihrer spezifischen Expertise besonders zu den eher vernachlässigten Bereichen im Arbeits- und Gesundheitsschutz beitragen können.

Nachdem über viele Jahre die Unfallzahlen und Krankheiten im innerbetrieblichen Tätigkeitsbereich sanken, entwickelten sich jedoch Verschiebungen in den Gefährdungsprofilen. Heute sind Mobilitätsunfälle für mehr als die Hälfte der tödlichen Unfälle verantwortlich. In Form von Fußmobilität im Betrieb sind es fast 50% der meldepflichtigen Unfälle. Technische Ursachen sind nur für ca. 2% verantwortlich und eine nachträgliche Feststellung in Vorsorge- oder Behandlungsuntersuchungen stellt keinen ausreichenden Präventionsnutzen dar. Gleiches gilt für den Anstieg der Fehlzeiten durch psychische Fehlbelastungen. Stress (psychomentele Fehlbeanspruchung), Ablenkung und die Interaktionen aus Arbeit-Freizeit-Familie-Person gekoppelt mit organisationalen Variablen decken die meisten Ursachen ab. Zu den vernachlässigten Bereichen gehören insbesondere die betrieblichen Aktivitäten zum Schutz der Gesundheit vor psychischen Fehlbelastungen, was in der geringen Umsetzungsquote bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen von unter 40% deutlich wird. Diese Themen sind Kernkompetenzen von Arbeitspsychologinnen und Arbeitspsychologen.

Die Vernachlässigung psychischer Fehlbelastungen im Arbeitsschutz zeigt sich bereits in den benannten Zielen des staatlichen Arbeitsschutzes in Schleswig-Holstein: Gefährdungen durch psychische Belastungen werden auf der Webseite der Staatskanzlei Schleswig Holstein (<https://www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/A/arbeitsschutz/staatlicherArbeitsschutz.html>) nicht aufgeführt. Auch bei den aktuellen Schwerpunktthemen sind keine Programme mit dem Schwerpunkt auf psychischen Belastungen verzeichnet.

In einer aktuellen Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin¹ zeigen Analysen von Daten einer Umfrage der GDA (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie), dass psychosoziale Risikobewertungen, die nach dem deutschen Arbeitsschutzgesetz gesetzlich vorgeschrieben sind, in einem großen Teil der deutschen Unternehmen noch immer nicht umgesetzt werden. Fast ein Drittel der Klein- und Kleinstunternehmen hat überhaupt keine Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz, aber selbst große Unternehmen, die fast alle Gefährdungsbeurteilungen am Arbeitsplatz durchführen, berücksichtigen psychosoziale Risiken häufig nicht. Neben der Unternehmensgröße waren die Verfügbarkeit von Expertenhilfe bei Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und die Inspektion durch eine Arbeitsschutzbehörde die stärksten Prädiktoren dafür, dass psychosoziale Gefährdungsbeurteilungen an einem Arbeitsplatz durchgeführt wurden.

Dies ist alarmierend, da gerade psychische Fehlbelastungen für die meisten Beschäftigte an Bedeutung gewonnen haben und Ihre Wirkung im Hinblick auf die physische und psychische Gesundheit gut belegt ist (z.B. Rau & Buyken, 2015; Rau & Henkel, 2013). Zudem gelten psychische Erkrankungen als eine der wichtigsten Ursachen für Fehlzeittage und stehen mittlerweile an erster Stelle der Gründe für Frühverrentungen. Ebenfalls ist der Einfluss von psychischem Stress auf die temporären und chronischen Rückenschmerzen vielfach nachgewiesen (Zimolong, 2018). Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems bilden die häufigste Ursache von Arbeitsunfähigkeit und bedingen hohe sozioökonomische Kosten.

Zur Reduktion psychischer Fehlbelastungen bei der Arbeit und zur Prävention von beruflich bedingten Krankheiten ist daher zunehmend arbeitspsychologische Expertise erforderlich. Diese ist jedoch nach der Antwort auf die große Anfrage an keiner Stelle im staatlichen Arbeitsschutz vorhanden (siehe Punkt 8). Zudem scheinen in der zuständigen Abteilung im Sozialministerium hierfür gar keine Zuständigkeiten für den Bereich psychische Belastungen zu bestehen (auch nicht von arbeitsmedizinischer Seite). Auch bei der Unfallkasse Nord ist der Bereich Arbeitspsychologie in Relation zu den betreuten Unternehmen und im Vergleich zu anderen Unfallversicherungen (z.B. VBG, BGW) bislang wenig ausgebaut. Gleichwohl stehen für diesen Bereich mit Arbeitspsychologinnen und Arbeitspsychologen qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung. Daten aus einer Längsschnittstudie, an der über ca. 10 Jahre mehr als 2000 Sicherheitsfachkräfte und mehr als 500 Betriebsärzte, Betriebsräte und Führungskräfte teilnahmen, zeigen auf (Trimpop et al., 2012), dass insbesondere das Thema psychische Belastung nicht mit der erforderlichen Intensität und Wirksamkeit von den im ASiG benannten Professionen bearbeitet wird.

In der Revision des Arbeitsschutzgesetzes im Jahr 2013 wurde die Notwendigkeit der Ermittlung psychischer Belastungen explizit in den Gesetzestext aufgenommen. Es wurde jedoch seither versäumt das Arbeitsfeld Arbeitsschutz bezogen auf die Qualifikationsstruktur der Akteure anzupassen. Der klassische Arbeitsschutz zielt zuvorderst auf die Schädigungsfreiheit, im Sinne der (physischen) Unfallverhinderung. Eine nachhaltige Arbeitsgestaltung nach Humankriterien hat jedoch neben der Ausführbarkeit und Schädigungsfreiheit, auch die Beeinträchtigungsfreiheit sowie Persönlichkeitsförderlichkeit zum Ziel. Die Arbeitspsychologie als empirisch fundierte und in der Praxis bewährte Gestaltungswissenschaft kann viel dazu beitragen psychische Fehlbelastungen zu reduzieren, und damit nicht nur die gesellschaftlichen Kosten für das Gesundheitssystem zu verringern, sondern auch die Leistungsfähigkeit von Unternehmen zu stärken.

Die rechtlichen Grundlagen zur Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit regelt das Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Arbeitssicherheitsgesetz -

¹ https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Bericht-kompakt/F2358.pdf?__blob=publicationFile&v=4

ASiG) vom 12.12.1973. Fachkräfte für Arbeitssicherheit können nach wie vor nur Ingenieurinnen und -Ingenieure werden. Des Weiteren sind Rechte und Pflichten der Berufsgruppe der Arbeitsmedizinerinnen und -mediziner rechtlich geregelt.

Hier gilt es dringend nachzusteuern und das Arbeitsfeld des Arbeitsschutzes, den geänderten Anforderungen folgend, multidisziplinär aufzustellen und insbesondere für Psychologinnen und Psychologen zu öffnen (siehe hierzu auch eine Stellungnahme des Vorstandes der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, verabschiedet 2016 in Leipzig²). Sie bringen das theoretische und empirische Wissen zu gesundheitserhaltender und -förderlicher Arbeitsgestaltung, die diagnostische Kompetenz zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen (insbesondere psychischer Belastungen) mit, sind zudem Expertinnen und Experten in der Begleitung von Veränderungsprozessen bei Einzelpersonen und Gruppen und können Maßnahmen nach wissenschaftlichen Standards evaluieren.

Der staatliche Arbeitsschutz, nicht nur in Schleswig-Holstein versteht sich vorrangig als Überwachungsbehörde. Die Personaldecke reicht aber nur für eine sehr lückenhafte Überwachung. In der Auflistung zu Frage 29 wird eine zunehmende Abnahme der Überwachungsaktivitäten (2014: 2258, 2015: 1858, 2016: 1449, 2017: 1435, 2018: 1510) in den letzten Jahren deutlich. Unklar bleibt, auf welche geänderten Rahmenbedingungen dieser Rückgang zurückzuführen ist. Zudem sind Sanktionsoptionen relativ eingeschränkt und scheinen kaum eine Abschreckungsfunktion auszuüben. Generell wäre aus meiner Sicht im staatlichen Arbeitsschutz ein Ausbau von Unterstützungssystemen und positiven Anreizen zur Umsetzung des Arbeitsschutzes und gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen, anzuregen.

Univ.-Prof. Dr. Thomas Rigotti

Referenzen

- Rau, R., & Buyken, D. (2015). Der aktuelle Kenntnisstand über Erkrankungsrisiken durch psychische Arbeitsbelastungen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 59, 113-129.
- Rau, R., & Henkel, D. (2013). Zusammenhang von Arbeitsbelastungen und psychischen Erkrankungen. *Der Nervenarzt*, 84(7), 791-798.
- Trimpop, R., Hamacher, W., Lenartz, N., Ruttke, T., Riebe, S., Höhn, K., Kahnwald, N., Kalveram A., Schmauder, M., & Köhler, T. (2012). *Sifa-Langzeitstudie: Tätigkeiten und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit* (Abschlussbericht); Dresden 2012.
- Zimolong, B. (2018). Berufliche Prävention von Rücken- und Schulterschmerzen. Eine Auswertung systematischer Reviews. *Internistische Praxis*, 59(1), 161-177.