

LIA.fakten

Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung: Handlungsbedarf bei atypisch Beschäftigten.



Atypische Beschäftigung hat viele Gesichter: Einerseits bietet diese Arbeitsform mehr Flexibilität und ermöglicht eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, andererseits ist sie manchmal die einzige Option, um überhaupt Teil der Arbeitswelt zu sein. Mit dieser Situation gehen vielfältige Belastungen einher. Beispielsweise werden atypisch Beschäftigte seltener in die betrieblichen Abläufe eingebunden, was sich negativ auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit auswirkt.

Höherer Anteil atypisch Beschäftigter in kleinen Betrieben im Dienstleistungsbereich

Atypisch Beschäftigte arbeiten flexibel in „kleiner Teilzeit“ (weniger als 21 Stunden pro Woche), befristet, in geringfügiger Beschäftigung (Mini-Job, Einkommen bis 450 Euro), als Solo-Selbstständige oder in Leiharbeit. Die Beschäftigtenbefragung des LIA.nrw ermöglicht eine gezielte Beobachtung der Arbeitsbedingungen dieser Gruppe. An der Befragung 2016 nahmen insgesamt 2.003 abhängig Beschäftigte teil, davon waren 26% in einem atypischen Arbeitsverhältnis angestellt. Insbesondere in den Wirtschaftsbereichen Erziehung, Gesundheit und Sozialwesen sowie Handel, Transport und Gastgewerbe ist etwa ein Drittel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer atypisch beschäftigt. Etwa 75% von ihnen arbeiten in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Oftmals ist in diesen Betrieben die betriebliche Mitbestimmung nicht formell geregelt. Arbeitgeberinnen beziehungsweise Arbeitgeber sowie Vorgesetzte sind in diesen Betrieben in Fragen der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit die ersten und wichtigsten Anlaufstellen.

Hintergrund - Beschäftigtenbefragungen

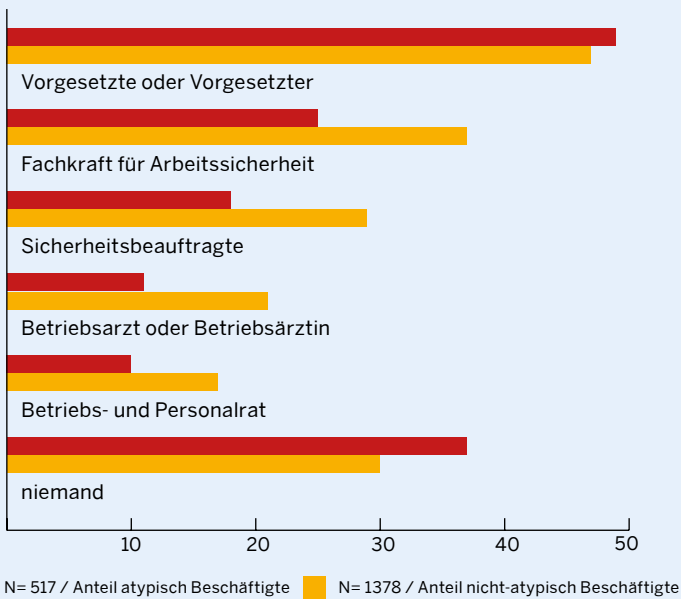
Seit 1994 führt das LIA.nrw und die vorherigen Institutionen regelmäßig Beschäftigtenbefragungen in NRW durch. Ca. 2.000 abhängig Beschäftigte ab 16 Jahren aus Nordrhein-Westfalen werden in telefonischen Interviews zur Situation an ihrem Arbeitsplatz befragt. Auf Basis der erfassten Daten können sich arbeitspolitische und betriebliche Beteiligte ein Bild zur Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und zur Entwicklung der Qualität der Arbeit in Nordrhein-Westfalen machen.

Atypisch Beschäftigte werden seltener von Funktionsträgern angesprochen und einbezogen

Oft kümmern sich Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber als Allrounder des Betriebs persönlich und zusätzlich zu ihren anderen Aufgaben um den betrieblichen Arbeitsschutz und die Gesundheitsförderung ihrer Beschäftigten. Arbeitnehmende in einem Normalarbeitsverhältnis, die häufiger in Großbetrieben beschäftigt sind, profitieren von Personal- oder Betriebsräten und speziell dafür ausgebildeten Expertinnen und Experten, wie eigene Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Atypisch Beschäftigten sind diese Beauftragten oftmals unbekannt. Bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung wird etwa die Hälfte von ihnen von Vorgesetzten und seltener von Beauftragten für den Arbeitsschutz oder dem Betriebs- bzw. Personalrat in den Prozess der Gefährdungsbeurteilung einbezogen (vgl. Abbildung).

LIA.fakten

Arbeitgeberin beziehungsweise Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen bzw. der Gefährdungen am Arbeitsplatz vorzunehmen. Wer hat Sie zur Beurteilung ihres Arbeitsplatzes angesprochen? (Mehrfachantworten möglich)



Die Gefährdungsbeurteilung

Durch die Gefährdungsbeurteilung soll das gesundheitliche Risiko für die Beschäftigten bestimmt und minimiert werden. Besteht eine Gefährdung, müssen geeignete Maßnahmen abgeleitet und durchgeführt werden, um die Belastungssituation und mögliche gesundheitliche Auswirkungen zu reduzieren. Die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ist für viele Verantwortliche eine Herausforderung. Um einen Eindruck über einen Arbeitsplatz zu bekommen, ist es ratsam, alle Beschäftigten miteinzubeziehen. Insbesondere psychische Belastungen werden oftmals nur sichtbar, wenn die Beschäftigten direkt befragt werden.

Komplexes Belastungsspektrum atypisch Beschäftigter

Normalbeschäftigte nehmen psychische Belastungen bei der Arbeit als am stärksten belastend wahr. Diese Belastungen wurden auch von atypisch Beschäftigten in der Beschäftigtenbefragung von 2016 genannt. Beispielsweise gaben 58% von ihnen Zeitdruck, 57% Multitasking und 53% hohe Verantwortung als belastend an. Zusätzlich zu den psychischen Belastungen fühlen sich atypisch Beschäftigte auch von Konflikten mit Kundschaft sowie Patientinnen und Patienten (45%), körperlichen Zwangshaltungen (43%) und einseitigen, wiederholten Bewegungsabläufen (40%) sowie Routineaufgaben oder eintönigen Arbeiten (40%) belastet. Den Einsatz digitaler Technologien, die Arbeitsabläufe verändern, empfinden 20% von ihnen als belastend.

Alle Beschäftigten in die Gefährdungsbeurteilung einbeziehen

Dieses komplexe Gefüge der Belastungen kann bei den Beschäftigten zu körperlicher und mentaler Erschöpfung führen. Um dem wirkungsvoll zu begegnen, sollten daher bei der Entwicklung und Umsetzung betrieblicher Maßnahmen von Anfang an die Interessen und Belange aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt werden.

Weitere Informationen & Ansprechpartner:

- www.lia.nrw/gefaehrungsbeurteilung
- www.lia.nrw/observatorium
- www.lia.nrw/kein-stress-mit-dem-stress
- Tagungsband „Zweiklassengesellschaft? Atypische Beschäftigung und Konsequenzen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. transfer 6“
- www.lia.nrw/transfer6-atypische-beschaeffigung
- Ihr Kontakt im LIA.nrw:
Dr. Christin Polzer-Baakes,
christin.polzer-baakes@lia.nrw.de

Impressum

Landesinstitut für Arbeitsgestaltung
des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw)
Ulenbergstraße 127–131
40225 Düsseldorf
www.lia.nrw

Telefon 02 11 31 01 - 1133
info@lia.nrw.de

Bildnachweis

© SAHILU11/Fotolia.com

Landesinstitut für
Arbeitsgestaltung
des Landes Nordrhein-Westfalen

