



Projekt
Gute Arbeit | Vorstand

Handlungshilfe des Projekts „Gute Arbeit“



Psychische Belastungen beurteilen – aber wie?

Eine betriebliche Handlungshilfe
für Gefährdungsbeurteilungen

Für Arbeit und soziale
Gerechtigkeit
Ein Arbeitsprogramm der IG Metall

C 05 - 01898



Herausgeber

Industriegewerkschaft Metall, Vorstand, Projekt Gute Arbeit
Wilhelm-Leuschner-Str. 79 | 60329 Frankfurt am Main
Fax 069 / 66 93 80 22 03 | ags@igmetall.de
Verantwortlich: Wolfgang Rhode

Autoren

Andrea Fergen, IG Metall Vorstand, Frankfurt am Main
Brigitte Kurzer, IG Metall Bildungszentrum Sprockhövel

Redaktion

Andrea Fergen, IG Metall Vorstand, Frankfurt am Main
Brigitte Kurzer, IG Metall Bildungszentrum Sprockhövel
Frank Walensky-Schweppe, PAFS, Hamburg

Bildnachweis

Werner Bachmeier (Titelfoto)

Herstellung

Druckhaus Dresden GmbH

Auflage

1. Auflage, Mai 2005 | 3 000 Exemplare

Bestellhinweis

www.igmetall.de/gutearbeit, Produkt-Nr. 5706-9249

Copyright

IG Metall, Frankfurt am Main

Inhalt

Vorwort	2	2. Schritt: Betriebliches Analyseteam bilden und erste Festlegungen treffen	13
1 Ausgangslage	3	3. Schritt: Gefährdungen durch psychische Belastungen ermitteln und anhand von Schutzzielen beurteilen	16
2 Schwierigkeiten und Durchsetzungshemmnisse überwinden	6	4. Schritt: Maßnahmen entwickeln und umsetzen	20
2.1 Fehlzeiten- und Gesundheitsmanagement ersetzen keine Gefährdungsbeurteilung	6	5. Schritt: Wirksamkeit der Maßnahmen überprüfen	22
2.2 Anlässe und „Andockstellen“ nutzen	7	6. Schritt: Ergebnisse dokumentieren	23
2.3 Pilotierung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen	8	4 Gute Beispiele machen Schule	25
2.4 Auch eine Regelungsabrede ist zu Beginn möglich	9	5 Anhang	27
2.5 Die Gefährdungsbeurteilung physischer und psychischer Belastungen nach und nach miteinander verzahnen	9	5.1 Start-Fragebogen „Ermittlung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz“	27
3 Betriebspolitische Umsetzung der Gefährdungs- beurteilung psychischer Belastungen	11	5.2 Fragebogen zur Ermittlung gesundheitlicher Gefähr- dungen durch negative psychische Belastungen (Selbsteinschätzung der Beschäftigten)	30
1. Schritt: Betriebliche Voraussetzungen für eine erfolgreiche Gefährdungsbeurteilung schaffen	11	5.3 Leitmerkmale für die menschen- gerechte Gestaltung der Arbeit	33

Vorwort

In den aktuellen Debatten um den betriebliche Gesundheitsschutz verweisen Arbeitgebervertreter gerne auf den historisch niedrigen Krankenstand. Das „Rekordtief bei krankheitsbedingten Fehlzeiten“ ist nach Einschätzung der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände ein Beleg dafür, „dass die Arbeitsbedingungen in Deutschland gesünder geworden sind“ (Journal Arbeit 4. Jg./Nr. 1 2004).

Ein Blick in die Betriebe zeigt ebenso wie aktuelle wissenschaftliche Untersuchungen ein ganz anderes Bild: Wachsende Angst vor Arbeitsplatzverlust und innerbetrieblicher Druck, beispielsweise durch eine Intensivierung von Krankentrückkehrgesprächen, bewirken, dass der Krankenstand zurückgeht. Tatsächlich sind die Belastungen in den Betrieben noch gestiegen. Die Arbeitsbedingungen haben sich verschlechtert.

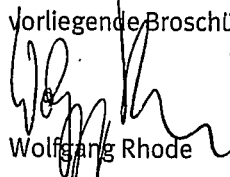
Eine genaue Betrachtung zeigt allerdings auch, dass sich das Belastungs- und Gefährdungsspektrum in den Betrieben verschoben hat. Die klassischen körperlichen Belastungen durch Lärm, Gefahrstoffe, Heben und Tragen usw. nehmen leicht zu. Den stärksten Anstieg verzeichnen jedoch psychosoziale Belastungen. So lässt sich über alle Betriebe und Branchen hinweg eine starke Zunahme von Arbeitsintensität und Zeitdruck beobachten. Längst sind Stress und Arbeitshetze zu einem auch in der Öffentlichkeit beachteten Alltagsproblem geworden.

Diese Entwicklung ist eine Herausforderung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Aus diesem Grund macht das Projekt „Gute Arbeit“ psychische Belastungen zu einem Schwerpunktthema bei seinen Aktivitäten für menschengerechte Arbeitsbedingungen.

Die betrieblichen Erfahrungen mit dem Thema psychische Belastungen zeigen, dass ein erfolgreicher Einstieg in den Abbau dieser Belastungsart besonders zwei Problemen Rechnung tragen muss: Zum Einen ist im betrieblichen Alltagsverständnis die Auffassung weit verbreitet, unter Belastungen seien lediglich körperliche Belastungen oder gar ausschließlich Muskelbelastungen durch schwere Arbeit zu verstehen. Für ein umfassendes Belastungsverständnis, dass der Vielfalt heutiger Belastungen in der Arbeitswelt gerecht wird und auch psychische Belastungen als Handlungsproblem anerkennt, muss in vielen Betrieben noch geworben werden.

Zweitens: Die Ermittlung psychischer Belastungen erscheint vielfach schwieriger und weniger „objektiv“ zu sein als etwa die Messung von Lärm oder von Gefahrstoffen.

Die vorliegende Broschüre stellt sich diesen Problemen. Sie ist eine Handlungshilfe für die Ermittlung von psychischen Belastungen und zeigt praktikable Ablaufschritte und bewährte Methoden. In ihrem Zentrum steht die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, wie sie das Arbeitsschutzgesetz in Paragraph 5 vorsieht. Die Broschüre wurde in Kooperation zwischen dem Projekt „Gute Arbeit“ und dem Schwerpunkt Arbeits- und Gesundheitsschutz im IG Metall Bildungszentrum Sprockhövel erstellt. Die Auswertung von Erfahrungen der betrieblichen Funktionäre im Seminar „Runter mit dem Dauerstress“ lieferte wichtige Impulse für die vorliegende Broschüre.



Wolfgang Rhode
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

1 Ausgangslage

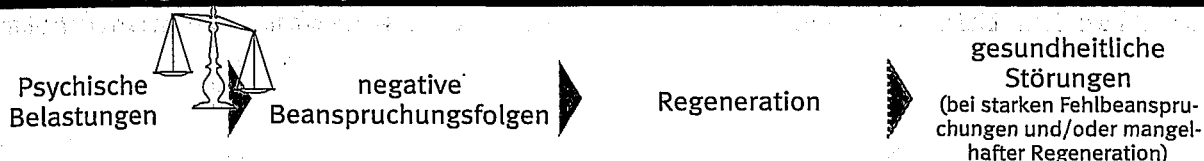
Das Thema **psychische Belastungen** ist seit geraumer Zeit hoch aktuell. Im betrieblichen Alltag nehmen Arbeitstempo, Zeit- und Termindruck ständig zu. Stress durch Leistungsverdrückung und überlange Arbeitszeiten sowie hohe Reibungsverluste durch eine oft unzulängliche Arbeitsorganisation nehmen den Beschäftigten die Luft zum Atmen.

Diese Einflüsse am Arbeitsplatz gehören zu den psychischen Belastungen. Damit wird klar: Psychische Belastungen haben nicht zwangsläufig mit psychischen Störungen oder gar persönlichen Problemen einzelner Beschäftigter zu tun. Vielmehr geht es um arbeitsbedingte Belastungen, die den Menschen nervlich oder geistig beanspruchen.

Wesentliche psychische Belastungen in der Arbeit sind:

- Überforderung (etwa durch ein zu großes Arbeitspensum oder eine nicht genügende Qualifikation für die jeweiligen Arbeitsanforderungen);
- Unterforderung (nur ein Teil des menschlichen Leistungsvermögens wird abverlangt, z.B. bei eintöniger Montage- oder Fließarbeit);
- unergonomische Arbeitszeiten (durch zu lange Dauer, ungünstige Lage und Verteilung oder mangelnde Planbarkeit);
- soziale Konflikte (mit Vorgesetzten und/oder KollegInnen);
- Erschwernisse bei der Arbeitsausführung (etwa durch schlechte Beleuchtung, Lärm).

Psychische Belastungen und Beanspruchungen



Ursachen:

- Überforderung
- Unterforderung
- „unergonomische“ Arbeitszeiten
- soziale Konflikte
- Erschwernisse bei der Arbeitsausführung

Folgen:

- Stress
- ermüdungsähnliche Zustände:
 - Monotoniezustand
 - herabgesetzte Wachsamkeit
 - Psychische Sättigung
- Psychische Ermüdung

Erholung durch:

- Entspannung / zur Ruhe kommen
- Anregung/ Abwechslung
- Sinnvolles tun
- aktiv sein
- Ausruhen/Energie tanken (24-Stunden-Rhythmus)

Gesundheitliche Auswirkungen:

- Muskel-Skelett-Erkrankungen
- Herz-Kreislauf-Erkrankungen
- geschwächte Immunkompetenz (größeres Infektionsrisiko, höhere Krebsgefahr)
- Suchtgefahr steigt
- psychische Erkrankungen
- ...

Arbeitsmaterial des IG Metall Bildungszentrums Sprockhövel, Seminar: Runter mit dem Dauerstress

Psychische Belastungen in der Arbeitswelt können sich positiv sowie negativ auf den Menschen auswirken. Zu den positiven Folgen gehören etwa der Zuwachs von Kompetenzen oder die Weiterentwicklung der Persönlichkeit.

Psychische Belastungen können aber auch negative Beanspruchungsfolgen beim Menschen auslösen, die dann bei mangelnden Bewältigungsmöglichkeiten zu gesundheitlichen Störungen und ernsthaften **arbeitsbedingten Erkrankungen** führen können (z.B. Muskel-Skelett-Erkrankungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, geschwächte Immunkompetenz). Auch haben psychische Belastungen Auswirkungen auf die **Arbeitszufriedenheit und Motivation** der Beschäftigten sowie auf **Arbeitsqualität und -effizienz**.

Wie die Ursache-Folge-Kette von heute in den Betrieben und Büros anzutreffenden psychischen Belastungen aussieht, macht das Schaubild auf Seite 3 deutlich.

Der Gesetzgeber schreibt dem Arbeitgeber die Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen mit dem Ziel einer **menschengerechten Gestaltung von Arbeit** in dem seit 1996 geltenden Arbeitsschutzgesetz ausdrücklich vor. Hiernach müssen Gefährdungen aus physischen wie aus psychischen Belastungen ermittelt und vermieden werden.

§ 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) Beurteilung der Arbeitsbedingungen



(1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

(...)

(3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.

Die **Gefährdungsbeurteilung** nach dem Arbeitsschutzgesetz ist das **zentrale Instrument**, mit dem physische und psychische Belastungen am Arbeitsplatz gemindert und eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit vorangetrieben werden können. Die Beurteilung der physischen Belastungen ergibt sich im Wesentlichen durch § 5 (3) Ziffer 1 - 3, die der psychischen Belastungen aus den Ziffern 4 - 5 ArbSchG.

In der betrieblichen Praxis ist eine solch strikte Trennung der unterschiedlichen Belastungsarten nicht immer möglich. So wird etwa am Belastungsfaktor Lärm besonders leicht deutlich, dass es sich hierbei um eine physikalische Belastung (Schallwellen) und zugleich um eine psychische Belastung handelt. Selbst das Unfallgeschehen im Betrieb ist häufig mit psychischen Belastungen verknüpft: So steigt es nachweislich exponentiell nach der achten Arbeitsstunde oder während der Nachtschicht an. Natürlich können auch Leis-

Psychische und physische Belastungen: Zusammenhänge und Wechselwirkungen

Schaubild nach A. Oppolzer

Psychische Belastungen in der Arbeitswelt bewirken **nervlich-geistige** Beanspruchungen im Menschen:

1. Sinnesorgane und Wahrnehmung
2. Denken, Lernen und Gedächtnis
3. Gefühle, Antrieb und Empfindungen

Physische Belastungen in der Arbeitswelt bewirken **körperliche** Beanspruchungen im Menschen:

1. Herz und Kreislauf
2. Muskulatur und Skelett
3. Stoffwechsel und Energie

tungsdruck und Arbeitsunfälle in einem ursächlichen Zusammenhang stehen.

Trotz dieser Verschränkung der unterschiedlichen Belastungsarten im betrieblichen Alltag bezieht sich diese Handlungshilfe auf die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, da es hierbei noch große Umsetzungsdefizite in den Betrieben gibt. Diese erfordern die Diskussion über konkrete betriebliche Ausgestaltungsmöglichkeiten.

Das ArbSchG weist dem Arbeitgeber die Aufgabe zu, die Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Der Betriebsrat hat

nach § 80 BetrVG die Pflicht, darüber zu wachen, ob der Arbeitgeber diesen gesetzlichen Auftrag auch erfüllt. Die zahlreichen Ermessens- und Beurteilungsspielräume des Arbeitgebers bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung eröffnen dem Betriebsrat weitreichende Mitbestimmungsrechte.

Bevor aber nun eine sinnvolle und praktikable Handhabung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen beschrieben wird, gilt es auf einige zentrale **Fragen oder Bedenken** hinzuweisen, um Fehleinschätzungen oder unnötige Durchsetzungshemmnisse zu vermeiden.

2 Schwierigkeiten und Durchsetzungshemmnisse überwinden

In Diskussionen über die betriebliche Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen nennen auch Betriebsräte mehrere Hürden und Durchsetzungsprobleme. Hierzu gehören besonders folgende Einwände:

- ▶ Im Betrieb gebe es doch bereits **Fehlzeiten- oder Gesundheitsmanagementsysteme**, die auch nach den Ursachen arbeitsbedingter Erkrankungen fragten.
- ▶ Oder es wird problematisiert, wie sich denn die **Gefährdungsbeurteilung als dritte Säule** neben Fehlzeiten- und Gesundheitsmanagement in betriebliche Gesundheitsförderungsprojekte integrieren lässt.
- ▶ Auch wird die Gefährdungsbeurteilung manchmal als **zu aufwändig** angesehen.
- ▶ Weitere Einwände richten sich bisweilen auf die insgesamt noch **geringe betriebliche Erfahrung** mit der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.

All diese Bedenken werden im Folgenden aufgegriffen und erste praktische Lösungsansätze entwickelt.

2.1 Fehlzeiten- und Gesundheitsmanagement ersetzen keine Gefährdungsbeurteilung

Fehlzeitenmanagementsysteme sind in den Betrieben weit verbreitet. Irrtümlicherweise wird gelegentlich angenommen, dass diese die systematische Gefährdungsbeurteilung nach dem ArbSchG überflüssig machten, weil im Rahmen des Fehlzeitenmanagements auch eine Ursachenermittlung von arbeitsbedingten Erkrankungen vorgenommen würde. Diese Einschätzung stimmt nicht. Im Zentrum des **Fehlzeitenmanagements** stehen in aller Regel **Krankenrückkehrgespräche**. In einem meist mehrstufigen Verfahren wird mit Beschäftigten, die nach ihrer Arbeitsunfähigkeit die Arbeit wieder aufnehmen, ein Gespräch über ihre Erkrankungen, mögliche Ursachen und Maßnahmen geführt. Dieses Instrument dient jedoch den Personalverantwortlichen im We-

sentlichen dazu, durch Kontroll- und Disziplinierungsmaßnahmen die Fehl- bzw. Arbeitsunfähigkeitszeiten zu verkürzen. Letztlich geht es auch um eine arbeitsrechtliche „Vorbereitung“ krankheitsbedingter Kündigungen. Selbst wenn bei Krankenrückkehrgesprächen auch nach möglichen arbeitsbedingten Ursachen für die Erkrankung gefragt wird, so kann dies doch keineswegs eine systematische Gefährdungsbeurteilung nach dem ArbSchG ersetzen. Aber umgekehrt ist festzuhalten: die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung macht Krankenrückkehrgespräche überflüssig, vorausgesetzt, eine Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen steht wirklich im Mittelpunkt.

Das Fehlzeitenmanagement wird in der Praxis zudem häufig mit **Gesundheitsmanagement** oder betrieblichen Gesundheitsförderungsgesprächen verknüpft. Mit dem Ziel der Gesundheitsförderung wird allerdings oftmals ein Etikettenschwindel betrieben: Indem sich gesundheitsförderliche Maßnahmen nahezu ausschließlich auf individuelles Verhalten beziehen, wird die betriebliche Gesundheitspolitik als Gegenstand freiwilliger betrieblicher Aushandlungsprozesse dargestellt. Diese Sichtweise verkennt zum Einen, dass individuelles Gesundheitsverhalten zwar notwendig ist, aber nicht ausreicht, um arbeitsbedingten Erkrankungen ausreichend vorzubeugen. Hierzu bedarf es eben auch einer gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung. Zum anderen befinden sich solche Ansätze außerhalb der Gesetzeslage: Betrieblicher Gesundheitsschutz ist keine Kür, sondern Pflicht! Das ArbSchG erteilt einen verbindlichen Auftrag zur menschengerechten Arbeitsgestaltung. Selbstverständlich zählt hierzu auch der gesundheitsbewusste Umgang mit den eigenen Ressourcen. Gesundheitsförderliches Verhalten und menschengerechte Arbeitsgestaltung gehören zusam-

men und können in ihrer systematischen Verknüpfung erst den nachhaltigen Schutz der Gesundheit bewirken.

Hinzu kommt, dass die arbeitsbedingten Gefährdungen und Belastungen, die möglicherweise durch Gesundheitszirkel oder Rückkehrgespräche zu Tage treten, immer nur kleine Ausschnitte präsentieren: die Sicht oder Untersuchung einzelner Erkrankter oder eines bestimmten in Gesundheitsprojekten vertretenen Beschäftigtenkreises. Das ArbSchG verlangt aber eine den ganzen Betrieb erfassende arbeitsplatzbezogene Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen. Letztlich können auch nur über diesen Weg Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates genutzt werden. Dies gilt für alle Schritte der Gefährdungsbeurteilung und auch für die abzuleitenden Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Es kommt also darauf an, die Gefährdungsbeurteilung nach dem ArbSchG als Pflichtprogramm in jedem Fall umzusetzen, um dann auf dieser Basis mögliche Schnittstellen mit Maßnahmen betrieblicher Gesundheitsförderung konstruktiv zu verbinden.

2.2 Anlässe und „Andockstellen“ nutzen

Grundsätzlich ist eine Gefährdungsbeurteilung physischer und psychischer Belastungen durchzuführen. Dies schreibt das ArbSchG vor. Sollte der Arbeitgeber dies aber bislang noch nicht oder nur unzulänglich getan haben – und das ist zumindest hinsichtlich der Beurteilung psychischer Belastungen fast die Regel –, sollte der Betriebsrat sich Anlässe oder Andockstellen suchen, mit deren **Schubkraft** er den Prozess der Gefährdungsbeurteilung leichter initiieren kann (Huckepackverfahren). Denn eine Gefährdungsbeurteilung im Sinne des ArbSchG wirksam durchzuführen, ist keine Kleinigkeit.

Solche **inhaltlichen** oder **strategischen** Bezugspunkte in der Interessenvertretungsarbeit, die sich für eine Verknüpfung mit der Gefährdungsbeurteilung eignen, könnten sein:

- ▶ die betriebspolitische Umsetzung von ERA
- ▶ die Neugestaltung betrieblicher Arbeitszeitmodelle (hierzu siehe auch den Arbeitszeit-TÜV der IG Metall)
- ▶ eine Veränderung von Schichtarbeitsmodellen/ Schichtplänen (auch hierbei kann der Arbeitszeit-TÜV hilfreich sein)
- ▶ ein Qualifizierungsbedarf
- ▶ ständig steigende Zielvorgaben
- ▶ schlecht gestaltete Projektarbeit

Weitere für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung nutzbar zu machende **Anlässe** sind:

- ▶ eine Veränderung der Arbeitsbedingungen durch technische oder arbeitsorganisatorische Maßnahmen
- ▶ die Neuplanung und Gestaltung von Arbeitssystemen.

Dringend geboten ist die betriebliche Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes mit dem Ziel einer Humanisierung der Arbeitsbedingungen etwa in folgenden Fällen:

- ▶ eine steigende Unfallhäufigkeit (auch Beinaheunfälle)
- ▶ eine steigende Zahl arbeitsbedingter Erkrankungen
- ▶ die besondere Häufung bestimmter Krankheitsarten (hierüber geben Gesundheitsberichte der Krankenkassen Aufschluss)
- ▶ hohe Fehlzeiten wegen Arbeitsunfähigkeit (Vorsicht: geringe Krankenstände sind kein Beleg für gesunde Arbeitsbedingungen)
- ▶ ein hoher Anteil von Frühverrentungen
- ▶ eine Unzumutbarkeit der Leistungsbedingungen insbesondere für ältere Beschäftigte
- ▶ eine hohe Fluktuation

- ▶ ein schlechtes Betriebsklima
- ▶ sich häufende Beschwerden von KollegInnen
- ▶ zunehmende Qualitätsprobleme
- ▶ die Nichteinhaltung von Terminen
- ▶ dauerhaft überlaufende Zeitkonten.

Dies alles sind **Indikatoren**, die **Handlungsbedarf** signalisieren. Wirksame Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind durchaus in der Lage, solche Entwicklungen zu stoppen, die zu Nachteilen sowohl für die Beschäftigten als auch für den Betrieb führen.

2.3 Pilotierung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Gelegentlich bezieht sich die Kritik an der Gefährdungsbeurteilung auf den zeitlichen und personellen Aufwand, der mit ihrer Umsetzung verbunden ist. Hierbei ist zu beachten, dass eine Pilotierung diesem Problem entgegenwirkt. Es gibt mehrere Gründe und auch eine Reihe betrieblicher Erfahrungen, die dafür sprechen, einzelne Betriebsbereiche, Abteilungen o.ä. im Sinne einer **Pilotierung** für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung auszuwählen (Abb. rechts). Es gilt eigene Erfahrungen zu sammeln, Korrekturen und Veränderungen vorzunehmen, bevor dann Schritt für Schritt die Gefährdungsbeurteilung auch in weiteren Bereichen und schließlich im ganzen Betrieb durchgeführt werden kann.

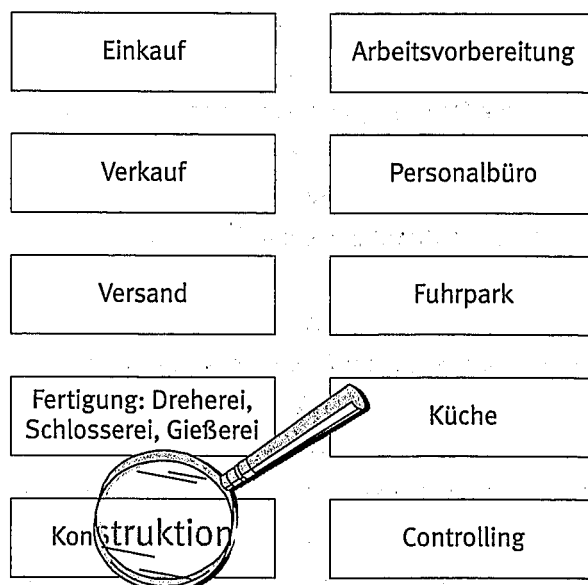
Auch eine **inhaltliche Schwerpunktsetzung** (Abb. S. 9) kann zu Beginn hilfreich sein: In ausgewählten Betriebsbereichen nur Gefährdungen etwa aus betrieblich vereinbarten Arbeitszeitregelungen zu ermitteln, könnte ein sinnvoller Einstieg sein. (Auf eine Gesundheitsverträglichkeitsprüfung von Arbeitszeiten zielt der Arbeitszeit-TÜV der IG Metall. Er ist ein

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Betrieb

Abteilung

Beispiel einer Betriebsstruktur



Fragebogen zur Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen durch Arbeitszeitregelungen).

Vielleicht steht dieses (oder jenes) Problem im Betrieb eh gerade an oder die Interessenvertretung will neben dem sowieso üblichen Alltagsgeschäft hier einen inhaltlichen Schwerpunkt setzen. Einer solchen Vorgehensweise steht nichts im Wege, vorausgesetzt dass eine umfassende Gefährdungsbeurteilung zumindest mittelfristig nicht aus dem Blick gerät.

2.4 Auch eine Regelungsabrede ist zu Beginn möglich

Aus Gründen der Verbindlichkeit und insbesondere wegen ihrer normativen Wirkung auf die Beschäftigten sollte die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Dennoch können natürlich auch eine **Regelungsabrede für Pilotprojekte** oder erste „Testläufe“ zur Gefährdungsbeurteilung eine geeignete Vorgehensweise sein. Klarheit über das angestrebte betriebliche Verfahren der Gefährdungsbeurteilung und die konkrete Ermittlungsmethode (z.B. Fragebogen) muss allerdings auch bei Absicherung in Form einer Regelungsabrede bestehen. Eine Betriebsvereinbarung ist auch nach einer Erprobungsphase noch möglich.

„Ist eine der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats unterliegende Angelegenheit nur durch eine Regelungsabrede gestaltet, kann der Betriebsrat jederzeit verlangen, dass die bisherige Praxis inhaltlich in eine Betriebsvereinbarung übernommen wird, wenn dies die sachgerechtere Regelungsweise ist.“ (Rn 217)



„Auch die Ausübung der dem Betriebsrat zustehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte kann in Form der Regelungsabrede erfolgen.“ (Rn 223)

„Die Regelungsabrede endet in vielen Fällen durch Zweckerreichung oder mit dem Ablauf der Zeit, für die sie getroffen wurde.“ (Rn 225)

„Ist eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit Gegenstand der Regelungsabrede, wirkt eine gekündigte Regelungsabrede in entsprechender Anwendung des § 77 Abs. 6 zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat so lange nach, bis sie durch eine andere Vereinbarung ersetzt ist.“ (Rn 226)

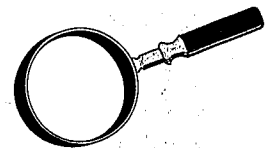
aus: *Fitting u.a.: Betriebsverfassungsgesetz, Handkommentar*, 22. Auflage, München 2004.

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Betrieb

Abteilung

Beispiele für eine inhaltliche Schwerpunktsetzung



Lange Arbeitszeiten

Unergonomische Schichtplangestaltung

Schlechtes Betriebsklima

Qualifizierungsdruck

Einfache Routinetätigkeiten

Termindruck

Unzumutbare Leistungsvorgaben

Keine/zu kurze Pausen

Belastende Arbeitsumgebung (Lärm, Beleuchtung usw.)

Häufige Störungen, Unterbrechungen im Arbeitsablauf

2.5 Die Gefährdungsbeurteilung physischer und psychischer Belastungen nach und nach miteinander verzahnen

Eine weitere Hürde kann sich durch folgende Konstellation ergeben: Die Fachkraft für Arbeitssicherheit hat die Gefährdungsbeurteilung körperlicher Belastungen durchgeführt, ohne dass der Betriebsrat überhaupt seine Mitbestimmungsrechte nutzen wollte, vielleicht auch deshalb nicht, weil sich „die Arbeitssicherheit“ schon immer alleine um solche Fragen gekümmert hat. Bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen wird aber nun eine Regelungsabrede oder eine Betriebsvereinbarung

angestrebt. Wie verhält sich der Betriebsrat nun sinnvoller Weise in dieser Situation?

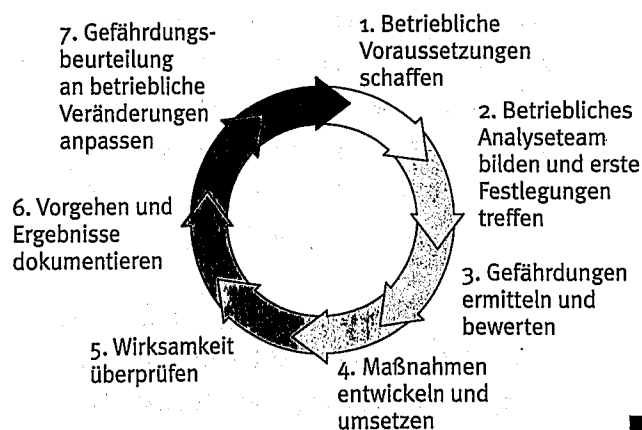
Sicherlich ist es einfacher, die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen unter Nutzung voller Mitbestimmungsrechte durchzuführen, wenn dies auch schon bei der Beurteilung der physischen Belastungen so geschehen ist. Aber dies ist in den wenigsten Betrieben der Fall. Natürlich können Betriebsräte auch erst einmal nur die Mitbestimmung bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belas-

tungen reklamieren. Dies wäre z.B. dann angesagt, wenn im Betrieb das Thema „Psychische Belastungen“ dringend angepackt werden muss, etwa weil der Arbeitgeber die wöchentliche Arbeitszeit verlängern will. Dann kann nicht erst eine Gefährdungsbeurteilung physischer Belastungen gemacht werden. Allerdings sollte zumindest mittelfristig die Beurteilung der physischen Belastungen ebenso nach den vereinbarten Spielregeln durchgeführt und somit in den Prozess der Gefährdungsbeurteilung integriert werden.

3 Betriebspolitische Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Die im Folgenden beschriebene Vorgehensweise ist kein Verfahren, das von externen Experten durchgeführt und ausgewertet werden muss. Vielmehr geht es um Ablaufschritte der Gefährdungsbeurteilung, wie sie von betrieblichen Interessenvertretungen selbst durchgeführt werden können. Dies schließt eine partielle Beratung natürlich keineswegs aus.

Die wichtigsten Ablaufschritte im Überblick



1. Schritt: Betriebliche Voraussetzungen für eine erfolgreiche Gefährdungsbeurteilung schaffen

Zu den Voraussetzungen gehören mehrere Aufgabenschritte:

Bestandsaufnahme im Betrieb

Bei einer Bestandsaufnahme sollten u.a. folgende Fragen geprüft werden:

- ▶ Ist das Thema bereits in irgendeiner Form Gegenstand im Betrieb (Arbeitgeber, Sicherheitsfachkraft, KollegInnen)?

- ▶ Gibt es Beschwerden von KollegInnen?
- ▶ Gibt es einen betrieblichen Gesundheitsbericht oder Ergebnisse von Beschäftigtenbefragungen?
- ▶ Was sagen betriebliche Fehlzeiten, Fluktuationsraten und Unfallzahlen über den Gesundheitszustand der Beschäftigten aus?
- ▶ Gibt es Probleme mit Termineinhaltung, Konflikte mit Vorgesetzten usw.?

Das Thema „psychische Belastungen“ muss Thema im Betriebsrat werden

Unter Zuhilfenahme der betrieblichen Anknüpfungspunkte muss die Notwendigkeit und Dringlichkeit der Gefährdungsbeurteilung im eigenen Gremium begründet werden.

Belegschaft sensibilisieren

Für die Sensibilisierung und Einbeziehung der Beschäftigten können mehrere Wege dienen:

- ▶ Vorbehalte gegenüber psychischen Belastungen abbauen, indem sie auf die Arbeitsbedingungen und nicht auf individuelles Fehlverhalten zurückgeführt werden,
- ▶ eigene betriebliche Probleme zum Thema machen,
- ▶ prüfen, ob es Initiativen oder Ansatzpunkte bei der örtlichen IG Metall gibt,
- ▶ Diskussion im betrieblichen Vertrauenskörper,
- ▶ ggf. kleine Blitzumfrage im Betrieb bzw. ausgewählten Abteilungen organisieren.

Beispiel für eine solche Umfrage

Mein persönliches Stressbarometer

	stimmt			
	gar nicht	etwas	einigermaßen	genau
	1	2	3	4
▶ Meine Arbeit pulvert mich manchmal so auf, dass ich gar nicht mehr zur Ruhe komme	☐	☐	☐	☐
▶ Ich schlafe schlecht ein bzw. wache früh auf, weil mir oft Berufsprobleme durch den Kopf gehen	☐	☐	☐	☐
▶ Es fällt mir immer wieder schwer, Zeit für persönliche Dinge (z.B. Familie) zu finden	☐	☐	☐	☐
▶ Auch im Urlaub muss ich häufig an Probleme meiner Arbeit denken	☐	☐	☐	☐
▶ Ich strenge mich oft bei meiner Arbeit so an, wie man es sicher nicht sein ganzes Leben durchhalten kann	☐	☐	☐	☐
▶ Es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten	☐	☐	☐	☐

Entwickelt nach Prof. Peter Richter, Uni Dresden

- ▶ Abteilungs-/Betriebsversammlungen nutzen
- ▶ Von zentraler Bedeutung ist die Einbeziehung der Beschäftigten durch eine inhaltlich geregelte und gut strukturierte **Unterweisung** nach § 12 ArbSchG.

§ 12 Arbeitsschutzgesetz

Unterweisung

(1) Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Die Unterweisung umfasst Anweisungen und Erläuterun-

gen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. Die Unterweisung muss bei der Einstellung, bei Veränderungen im Aufgabenbereich, der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie vor Aufnahme der Tätigkeit der Beschäftigten erfolgen. Die Unterweisung muss an die Gefährdungsentwicklung angepasst sein und erforderlichenfalls regelmäßig wiederholt werden.

(2) Bei einer Arbeitnehmerüberlassung trifft die Pflicht zur Unterweisung nach Absatz 1 den Entleiher. Er hat die Unterweisung unter Berücksichtigung der Qualifikation und der Erfahrung der Personen, die ihm zur Arbeitsleistung überlassen werden, vorzunehmen. Die sonstigen Arbeitsschutzpflichten des Verleihers bleiben unberührt.

Die Unterweisung schärft den Blick auf die eigenen Belastungen am Arbeitsplatz. Unterweisungen dienen aber auch dazu, den Beschäftigten zu erläutern, was eigentlich eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist, wie sie abläuft und welche Ziele sie verfolgt. Unterweisungen gewährleisten ferner eine frühzeitige Beteiligung der Beschäftigten. (Das BAG hat in seinem Beschluss vom 8. Juni 2004 die Mitbestimmungspflicht zu arbeitsplatzbezogenen Unterweisungen nach § 12 ArbSchG bestätigt - 1 ABR 13/03.)

Einen eigenen organisatorischen Ablaufplan zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung machen

Dieser Ablaufplan sollte konkrete Vorstellungen darüber enthalten, wie unter den jeweiligen betrieblichen Bedingungen die einzelnen Schritte auszugestalten sind. Hierzu gehört es auch, Verantwortliche des Betriebsrats festzulegen, die den Prozess steuern und mitbestimmungspflichtige Tatbestände mit dem Arbeitgeber verabreden.

Wer sollte das tun? Natürlich hängt die Antwort auf diese Frage stark von der Betriebsgröße ab. In der Regel sollte das für den Arbeits- und Gesundheitsschutz zuständige Betriebsratsmitglied für die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung mit verantwortlich sein (Arbeitssicherheits- oder Arbeits- und Gesundheitsschutzausschuss). Aber auch ein für betriebliche Tarifpolitik zuständiges Betriebsratsmitglied sollte verbindlich mitarbeiten (Lohn- und Akkord- oder Entgeltausschuss), weil das Thema psychische Belastungen als „Schnittstellenthema“ möglicherweise Fragen der Leistungsbedingungen oder der Arbeitszeitgestaltung aufwirft. Je nach Betriebsgröße kann auch überlegt werden, ob jemand aus dem Personalausschuss, der mit Fragen des betrieblichen Fehlzeitenmanagements beschäftigt ist, in der Steuerungsgruppe mitarbeitet.

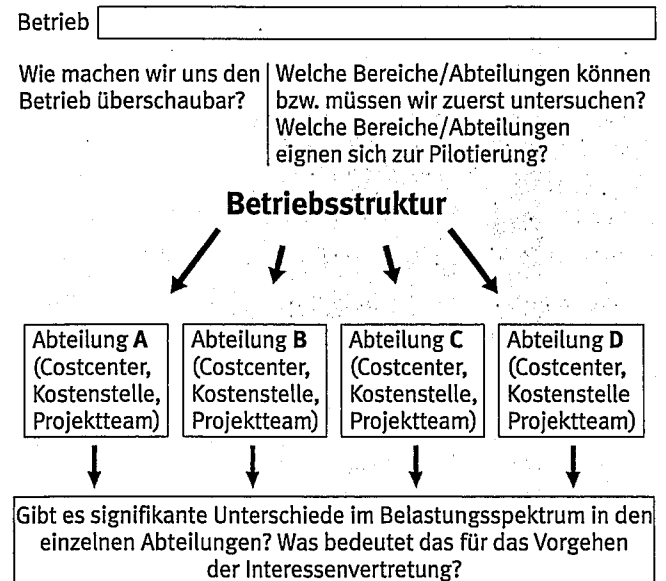
Ist der Betrieb so klein, dass es keine Ausschüsse des Betriebsrats gibt, sollten sich der Betriebsratsvorsitzende sowie ein für Arbeitsschutzfragen zuständiges Betriebsratsmitglied um den betrieblichen Ablauf der Gefährdungsbeurteilung kümmern.

2. Schritt: Betriebliches Analyseteam bilden und erste Festlegungen treffen

Bevor nun der 2. Schritt der Gefährdungsbeurteilung beschrieben werden kann, müssen zuvor die Rechtslage und insbesondere die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beleuchtet werden:

Die konkrete betriebliche Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung ist im Arbeitsschutzgesetz nicht präzise vorgegeben. Der Gesetzgeber überträgt den Betriebsparteien somit die Aufgabe, für die konkrete Ausgestaltung unter den jeweiligen betrieblichen Bedingungen und Problemen Sorge

Ablaufplan zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung



zu tragen. Regelungsoffene Tatbestände im ArbSchG lösen in Verbindung mit § 87(1) 7 BetrVG Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats aus.

§ 87 (1) Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

(...)

7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat nunmehr in seinen Beschlüssen vom 8. Juni 2004 entschieden, dass die Rechts-

pflicht des Arbeitgebers zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG sowie zur arbeitsplatzbezogenen Unterweisung nach § 12 ArbSchG mitbestimmungspflichtig ist.

Beschluss des Bundesarbeitsgericht vom

8. Juni 2004 - 1 ABR 13/03



Die Vorschrift des Arbeitsschutzgesetzes über Gefährdungsbeurteilungen (§ 5) und über die Unterweisung der Arbeitnehmer (§ 12) sind Rahmenvorschriften im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, bei deren Ausfüllung durch betriebliche Regelungen der Betriebsrat mitzubestimmen hat.

Beschluss des Bundesarbeitsgericht vom

8. Juni 2004 - 1 ABR 4/03



Eine betriebliche Einigungsstelle, die Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung und zur Unterweisung der Beschäftigten nach § 5, § 12 ArbSchG erstellen soll, muss eine eigene Entscheidung in den zu regelnden Angelegenheiten treffen und darf dies nicht der einseitigen Festlegung durch den Arbeitgeber überlassen. Sie erfüllt ihren Regelungsauftrag auch nicht dadurch, dass sie den Arbeitgeber verpflichtet, das Ergebnis seiner Festlegungen dem Betriebsrat zur Beratung – oder Zustimmung – vorzulegen.

Damit ist die Aufgabe klar umrissen: Da § 5 ArbSchG keine zwingenden Vorgaben enthält, wie die Gefährdungsbeurteilung durchzuführen ist, haben die Betriebsparteien die Aufgabe, gemeinsam Regelungen zur Konkretisierung des betrieblichen Gesundheitsschutzes zu erstellen. Die Gefährdungsbeurteilung muss hinsichtlich der Ausgestaltung von Beurteilungsverfahren, Erhebungsmethoden, Prioritäten

und betrieblichen Schwerpunktsetzungen betrieblich fixiert werden.

Eine Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung hat damit zumindest folgende Regelungsbereiche konkret festzulegen:

- ▶ In welchen Betriebsbereichen wird mit der Gefährdungsbeurteilung begonnen? Welche Prioritäten oder Schwerpunktsetzungen ergeben sich aus den betrieblichen Gegebenheiten?
- ▶ In welcher Form und mit welchen Inhalten wird die Unterweisung der Beschäftigten durchgeführt?
- ▶ Welche Gefährdungen werden unter den jeweiligen betrieblichen Bedingungen ermittelt?
- ▶ Wer ermittelt mögliche Gefährdungen?
- ▶ Wie werden sie ermittelt (Fragebogen, Gruppeninterview...)?
- ▶ Wer beurteilt die ermittelten Gefährdungen mit welchen Kriterien?
- ▶ Wer leitet mögliche Maßnahmen ab?
- ▶ In welcher Frist müssen die Maßnahmen umgesetzt werden?
- ▶ Wer ist verantwortlich für die Wirkungskontrolle und sich daraus eventuell ergebende Konsequenzen?
- ▶ Wie wird die Gefährdungsbeurteilung im Betrieb dokumentiert?

Zuständig für die Wahrnehmung des Mitbestimmungsrechts nach § 87(1) 7 BetrVG ist nach dem Beschluss des BAG grundsätzlich der örtliche Betriebsrat. Die möglichen Gefährdungen – so das BAG – seien zu einem Großteil von örtlichen Gegebenheiten des einzelnen Betriebs abhängig. Dies verlange typischerweise eine betriebsbezogene Gestaltung von Gefährdungsbeurteilungen und Unterweisungen.

Aus dieser Rechtslage ergeben sich Konsequenzen für die einzelnen Schritte der Gefährdungsbeurteilung:

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bestehen dem zu Folge auch bei der Ausgestaltung der „geeigneten Organisation“ (§ 3 (2) ArbSchG), die die Gefährdungsbeurteilung im Betrieb steuert und durchführt. Es gibt mittlerweile eine Reihe von betrieblichen Erfahrungen, die für die Bildung eines **Analyseteams** oder einer **Steuerungsgruppe** sprechen. Dieses Analyseteam sollte paritätisch besetzt sein. Auf Seiten des Betriebsrats bietet sich eine Besetzung wie zuvor beschrieben an:

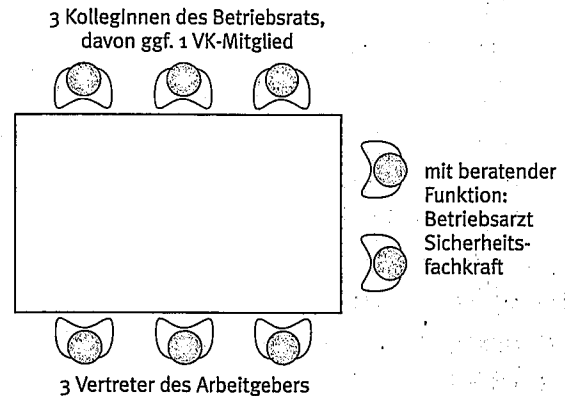
- ▶ Sprecher des Arbeitssicherheits- bzw. Arbeits- und Gesundheitsschutz-Ausschusses
- ▶ Mitglied des Lohn- und Akkord- bzw. Entgeltausschusses
- ▶ ggf. Mitglied des Personalausschusses (wenn sich das auf Grund von betrieblichem Fehlzeitenmanagement anbietet)
- ▶ ggf. Mitglied des Ausschusses für Bildung/Weiterbildung

Natürlich kann es auch von Bedeutung sein, statt eines dritten Betriebsratsmitglieds eine(n) Vertrauensmann oder -frau in das Analyseteam mit einzubeziehen. Die Arbeitgeberseite benennt ihrerseits zwei oder drei Mitglieder des Analyseteams. Beratend hinzukommen sollten Betriebsarzt oder -ärztin sowie die Fachkraft für Arbeitssicherheit (ASiG).

Paritätische Zusammensetzung des Analyseteams

Aufgaben

- Untersuchungsbereiche festlegen
- Zeitplan erstellen
- Ermittlungsmethode regeln
- Gefährdungen beurteilen
- Maßnahmen beschließen
- ...



Selbstverständlich ist es möglich, je nach Beratungsgegenstand, sachkundige Arbeitnehmer (§ 80 Abs. 2 BetrVG) oder externe Sachverständige (§ 80 Abs. 3 BetrVG) hinzuzuziehen.

Betriebsräte aus kleineren Betrieben haben sicherlich nicht die personellen Ressourcen für die vorgeschlagene Besetzung des Analyseteams. In diesen Fällen macht die Aktivierung des Arbeitsschutzausschusses für diese Aufgabe Sinn. Allerdings muss darauf geachtet werden, dass es sich bei der Vereinbarung der konkreten Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung um mitbestimmungspflichtige Tatbestände handelt. Andere betriebliche Arbeitsschutzakteure als Arbeitgeber oder Betriebsrat haben hierbei nur beratende Funktion.

Neben einer Verständigung über Sinn und Reichweite der Gefährdungsbeurteilung besteht die erste Aufgabe des sogenannten Analyseteams oder der Steuerungsgruppe in der Festlegung von Untersuchungsbereichen.

Festlegung von Untersuchungsbereichen und Zeitplan

Zu Beginn muss festgelegt werden, in welchen Arbeitsbereichen (Abteilungen) mit der Gefährdungsbeurteilung begonnen wird und in welchem Zeitrahmen weitere Abteilungen bzw. Bereiche hinzugezogen werden. Hierbei kann die Reihenfolge der Untersuchung z.B. von unterschiedlichen Gefährdungspotentialen in einzelnen Abteilungen abhängig gemacht werden. Ebenfalls ausschlaggebend für die zeitliche Abfolge der Untersuchungsbereiche können inhaltliche Anlässe für die Gefährdungsbeurteilung sein: Zielvereinbarungen stehen an oder das Problem überlaufender Zeitkonten muss ohnehin bearbeitet werden. In diesem Fall ist eine thematische Verbindung sinnvoll und sollte von daher auch ablaufbestimmend sein. Ferner muss festgelegt werden, welche Arbeitsplätze aufgrund ihrer Gleichartigkeit bei der Beurteilung zusammengefasst werden können. Diese Möglichkeit sieht das ArbSchG ausdrücklich vor. Es ist im Sinne der Handhabbarkeit und Überschaubarkeit der Gefährdungsbeurteilung auch ratsam, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen. Allerdings muss die Gleichartigkeit der Arbeitsbedingungen etwa hinsichtlich der Arbeitsaufgabe, Arbeitsmittel oder des Arbeitsablaufs tatsächlich gegeben sein.

§ 5 Arbeitsschutzgesetz

Beurteilung der Arbeitsbedingungen

(...)

(2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeit vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

(...)

3. Schritt: Gefährdungen durch psychische Belastungen ermitteln und anhand von Schutzzielen beurteilen

Durch die Gefährdungsbeurteilung sollen psychische Belastungen ermittelt werden, die die **Sicherheit** und **Gesundheit** der Beschäftigten gefährden können. Der ermittelte Ist-Zustand muss dann mit einem anzustrebenden gesundheitsgerechten Soll-Zustand verglichen werden. Je größer die Differenz zwischen Ist- und Soll-Zustand, umso größer ist der Handlungsbedarf an Maßnahmen des Arbeitsschutzes.

Im Bereich der physischen Belastungen ist dieses Vorgehen durchaus verbreitet: So wird etwa der Lärm mit Messgeräten ermittelt und in der Regel mit bestehenden Grenzwerten verglichen. Aus dem Vergleich des Ist-Soll-Zustands werden ggf. Maßnahmen des Lärmschutzes abgeleitet und umgesetzt.

Bei den psychischen Belastungen ist dieses Verfahren insofern schwieriger, als es keine Grenzwertkonzepte gibt, die als objektive Vergleichsmaßstäbe herangezogen werden können. Deshalb muss man sich verstärkt auf den **Vergleich mit gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen** zur menschengerechten Arbeitsgestaltung beziehen. Hinsichtlich der Gesundheitsgefährdung durch psychische Belastungen erhält die Norm DIN EN ISO 10075: 2000 „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung“ eine große Bedeutung. In Teil 1 der Norm werden die negativen psychischen Beanspruchungsfolgen durch unzulänglich gestaltete Arbeitsbedingungen beschrieben. Teil 2 enthält Leitsätze zur Vermeidung bzw. Verringerung negativer psychischer Arbeitsbelastungen. Teil 3 befasst sich mit Prinzipien und Anforderungen für die Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastungen.

Noch nicht in der Norm enthalten ist der Stress als eine der wichtigen gesundheitsgefährdenden psychische Beanspruchungen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass in der Wissenschaft ganz unterschiedliche Stresstheorien entwickelt wurden. In den letzten Jahren hat sich allerdings in der Arbeitspsychologie ein weitgehender Konsens herausgebildet, der den Stand arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse zum Stressbegriff darstellt: Hierbei wird arbeitsbedingter Stress definiert als „Reaktion auf ungünstige und schädliche Aspekte der Arbeit, des Arbeitsumfelds und der Arbeitsorganisation. Stress ist ein Zustand, der durch hohe Aktivierungs- und Belastungsniveaus gekennzeichnet ist und oft mit dem Gefühl verbunden ist, man könne die Situation nicht bewältigen“ (Europäische Kommission, Generaldirektion V, 1997).

Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu psychischen Belastungen und Beanspruchungen

Negative psychische Beanspruchungsfolgen, die es durch eine Verringerung von psychischen Arbeitsbelastungen zu vermeiden gilt, damit es nicht zu Gesundheitsschäden kommt, sind:

Stress

In der Arbeitswissenschaft verstanden als ein Zustand angstbedingt erregter Gespanntheit. Er tritt dann auf, wenn die subjektiven Bewältigungsmöglichkeiten des Menschen mit den objektiven Arbeitsanforderungen nicht oder vermeintlich nicht zusammenpassen. Stress ist häufig die Folge von quantitativer Überforderung (Zeit- und Termindruck, hohes Arbeitspensum) oder auch qualitativer Überforderung (keine ausreichende Qualifizierung zur Erledigung der Arbeitsaufgabe, Entscheidungszwang ohne ausreichende Information, widersprüchliche Arbeitsaufgabe).

Psychische Ermüdung

Hierunter versteht man eine „vorübergehende Beeinträchtigung der psychischen und körperlichen Funktionstüchtigkeit, die von Intensität, Dauer und Verlauf der vorangegangenen psychischen Beanspruchung abhängt“ (DIN EN ISO 100075-1:2000). Mit der Funktionstüchtigkeit des Organismus sinkt die Leistungsfähigkeit und die Fehlerhäufigkeit bei der Arbeit steigt. Um dies zu kompensieren, kommt es zu einer vermehrten Anstrengung und ein Teufelskreis von Überforderung und Übermüdung kann entstehen. Eine schwere Form psychischer Ermüdung bildet das so genannte burn out-Syndrom. Mittlere oder schwere Ermüdungsgrade entstehen häufig durch überlange tägliche oder wöchentliche Arbeitszeiten sowie durch unergonomisch gestaltete Schichtsysteme.

Ermüdungsähnliche Zustände

Dies sind „Zustände des Menschen, die als Auswirkungen psychischer Beanspruchung in abwechslungsarmen Situationen auftreten“ (DIN EN ISO 10075-1: 2000). Ermüdungsähnliche Zustände sind in der Regel die Folge von Unterforderung des Arbeitsvermögens. Im Unterschied zur psychischen Ermüdung verschwinden ermüdungsähnliche Zustände, wenn ein Wechsel der Arbeitsaufgabe oder der äußeren Situation eintritt. Hierbei wird unterschieden zwischen:

Monotoniezustand

Hierbei kommt es zu einer herabgesetzten Aktivierung des Organismus, die bei langdauernden, einförmigen und sich wiederholenden Tätigkeiten auftreten kann. Sie geht einher mit Müdigkeit, Leistungsabnahme und -schwankungen. Monotonie wird durch qualitative Unterforderung hervorgerufen. Zu niedrige Anforderungen an das Arbeits-

vermögen etwa durch ständig wiederkehrende, einfache manuelle Verrichtungen führen zu dieser Beeinträchtigung. Ein Mangel an Pausen oder an Kommunikations- und Kontaktmöglichkeiten begünstigen den Monotoniezustand.

Herabgesetzte Wachsamkeit

Dieser Zustand wird in der DIN-Norm definiert als ein „bei abwechslungsarmen Beobachtungstätigkeiten langsam entstehender Zustand mit herabgesetzter Signalentdeckungsleistung (z.B. bei Radarschirm- und Instrumentenfeldbeobachtungen)“. Das für abverlangte Beobachtungsfähigkeiten (z.B. Sichtkontrolle der Beschichtungsqualität von Coils) notwendige Niveau an Aufmerksamkeit kann nicht dauerhaft gewährleistet werden. Je länger die Tätigkeit dauert, desto mehr sinkt die Wachsamkeit - und das, obwohl bei Auftauchen eines Signals oder Fehlers schnelles Eingreifen nötig ist.

Psychische Sättigung

Auch dieser Zustand beruht auf qualitativer Unterforderung, weil nur Bruchteile von menschlichen Kenntnissen und Fähigkeiten abverlangt werden. Allerdings ist er im Unterschied zur Monotonie durch eine stark affektbetonte Ablehnung der Tätigkeit gekennzeichnet. Ärgerliche Ablehnung, Überdruß und „innere Kündigung“ können zu deutlichem Leistungsabfall und Motivationsverlust führen.

Methoden und Instrumente

In der betrieblichen Praxis gilt es nun zu **ermitteln**, ob die **psychischen Arbeitsbelastungen** so stark sind, dass sie die geschilderten negativen psychischen Beanspruchungsfolgen hervorrufen können. Anders ausgedrückt: Diejenigen Arbeitsbedingungen, die als **Risikofaktoren für die Gesund-**

heit der Beschäftigten zu betrachten sind, müssen mit Hilfe **geeigneter Methoden** oder **Instrumente** herausgefunden werden. Denn Ziel dieser Ermittlung ist es, erforderliche Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zur Vermeidung oder Verringerung von Gesundheitsgefährdungen im Betrieb umzusetzen.

Instrumente zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen sind die **Selbsteinschätzung** der Beschäftigten oder die so genannte **Fremdeinschätzung** durch Arbeitsschutzexperten, bei der Arbeitsbelastungen von außen beurteilt werden. Sowohl die Selbst- als auch die Fremdeinschätzung kann mittels **Fragebögen** oder **Checklisten** durchgeführt werden. Auch das **Interview** ist eine gelegentlich angewandte Methode. Die Beurteilung der Arbeitsbelastungen wird hierbei durch Fremdeinschätzung vorgenommen.

Für eine erste Analyse der gesundheitlichen Gefährdungen durch psychische Belastungen ist ein **Fragebogen**, den die Beschäftigten selbst ausfüllen, empfehlenswert. Natürlich wird dies nur dann eine hohe Rücklaufquote erhalten, wenn die Beschäftigten darüber informiert sind, **wozu** dieser Fragebogen dient und **von wem** er veranlasst ist. Hierzu sollte auch - wie im ersten Schritt beschrieben - die Unterweisung genutzt werden: Dabei kann eine Aufklärung über psychische Belastungen und ihre möglichen gesundheitlichen Auswirkungen sowie über das gesamte Verfahren der Gefährdungsbeurteilung vorgenommen werden. Auch gilt es den Beschäftigten zu vermitteln, welchen Stellenwert die Befragung hat. Deutlich muss hervorgehoben werden, dass es sich nicht um eine der vielen Mitarbeiterbefragungen handelt, mit der z.B. Zertifizierungsaufgaben erfüllt werden.

Im Anhang ist ein gut strukturierter Fragebogen (Oppolzer) zur Orientierung abgedruckt. Dieser kann, wenn er zu den betrieblichen Bedingungen passt, so eingesetzt werden. Er ist unterteilt nach den negativen Beanspruchungsfolgen wie Stress, psychische Ermüdung usw. und fragt diejenigen Arbeitsbedingungen bzw. Risikofaktoren ab, die zu diesen Beanspruchungsreaktionen beim Menschen führen können.

Sinnvoll ist es, den Fragebogen als **Baukasten** zu betrachten. Diejenigen Fragen, die zum eigenen Betrieb passen, werden genommen; andere werden rausgelassen oder verändert. Ratsam ist es, Platz für Anmerkungen der Beschäftigten zu lassen. Hierbei ergeben sich oft Hinweise, die bereits auf sinnvolle Maßnahmen hindeuten. Lediglich die Auswertung wird ein wenig aufwendiger.

Die Auswahl der Ermittlungsverfahren unterliegt dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats und ist somit Gegenstand der Aushandlung mit dem Arbeitgeber. Die Erfahrung zeigt, dass auch diese - ähnlich wie die Betriebsräte selbst - häufig großes Interesse daran haben, die Methoden und Instrumente nach ihrer **Praktikabilität** und **Handhabbarkeit** auszuwählen. Auch besteht arbeitgeberseitig oft ein Interesse daran, die Gefährdungsbeurteilung mit **eigenen betrieblichen Ressourcen** durchzuführen.

Nach der Beschäftigtenbefragung, die **anonym** sein sollte, müssen die Fragebögen ausgewertet werden. Die Auswertung ist mit gängigen Computerprogrammen (z.B. Excel) durchführbar. Wichtig ist die Aufbereitung und Visualisierung der Befragungsergebnisse. Ziel ist das Kenntlichmachen von **Belastungsschwerpunkten**, das dann eine schrittweise Weiterführung der Gefährdungsbeurteilung hin

zu Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ermöglicht.

Die so ermittelten Belastungen können nun mit betrieblichen Daten erhärtet werden. **Routinedaten** über Fehlzeiten, Fluktuation usw., Ergebnisse betrieblicher Gesundheitsberichte der Krankenkassen oder von vielleicht durchgeführten Gesundheitszirkeln können das Bild über psychische Belastungsschwerpunkte komplettieren.

Die über die Selbsteinschätzung der Beschäftigten identifizierten Schwerpunktbereiche können, wenn es **weiteren Analysebedarf** gibt, durch **Vor-Ort-Analysen** oder **gezielte Betriebsbegehungen** tiefergehend untersucht werden. Der Einschätzung der Beschäftigten kann so der **Fremdeinschätzung der Arbeitsschutzexperten** gegenüber gestellt werden. Dies ist eine weitere Aufgabe der Analyseteams oder der Steuerungsgruppe.

Die so durch das Analyseteam ermittelten psychischen Belastungsschwerpunkte müssen nun in einem Ist-Soll-Vergleich **beurteilt** werden. Konkret ist also die Frage zu beantworten, ob festgestellte psychische Belastungen den Beschäftigten auch weiterhin zumutbar sind oder ob ein Gesundheitsrisiko besteht und deshalb Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

Dieser Ist-Soll-Vergleich ist bereits in dem vorgestellten Fragebogen eingebaut. Er ergibt sich aus den Punktwerten: bei 0 oder 1 sind keine Maßnahmen des Arbeitsschutzes abzuleiten, bei den Punktwerten 2 oder 3 aber sehr wohl.

Wenn diese Beurteilung vom Arbeitgeber bzw. seinen Beauftragten im Analyseteam bestritten wird, sollte man sich

ergänzend **arbeitswissenschaftlicher Leitmerkmale** bedienen, die den Soll-Zustand beschreiben - also die menschengerechte und beanspruchungsgünstige Gestaltung der Arbeit. Solche Leitmerkmale gibt es für alle skizzierten negativen Beanspruchungsfolgen wie Stress, psychische Ermüdung oder ermüdungsähnliche Zustände (siehe Anhang). Dennoch kann es natürlich sein, dass das Analyseteam zumindest punktuell auf externen arbeitswissenschaftlichen Sachverstand angewiesen ist.

4. Schritt: Maßnahmen entwickeln und umsetzen

In der Ableitung von Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes liegt der eigentliche Zweck der Gefährdungsbeurteilung. Das ArbSchG unterscheidet hierbei drei Maßnahmenarten:

- ▶ Maßnahmen zur Unfallverhütung
- ▶ Maßnahmen zur Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren
- ▶ Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung

§ 2 Arbeitsschutzgesetz

Begriffsdefinitionen

(1) Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Sinne dieses Gesetzes sind Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit. (...)

Je nach Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung müssen unterschiedliche Maßnahmen zur Verringerung psychischer Belastungen entwickelt werden. Diese Maßnahmen richten sich gegen

1. Stress verursachende Arbeitsbedingungen (Punkt 1 des Fragebogens)
2. Psychische Ermüdung verursachende Arbeitsbedingungen (Punkt 2 des Fragebogens)
3. Monotonie verursachende Arbeitsbedingungen (Punkt 3 des Fragebogens)
4. Herabgesetzte Wachsamkeit verursachende Arbeitsbedingungen (Punkt 4 des Fragebogens)
5. Psychische Sättigung verursachende Arbeitsbedingungen (Punkt 5 des Fragebogens).

Was sich in dieser Aufzählung sehr arbeitswissenschaftlich anhört, ist aber in der betrieblichen Praxis häufig schon Thema der Interessenvertretungsarbeit.

Mögliche Maßnahmen gegen Stress oder Überforderung

Natürlich ist es leicht gesagt, dass wirkungsvolle Maßnahmen gegen Stress am Zeit- und Termindruck ansetzen sollten. Viel schwieriger ist es, dies in der Praxis auch umzusetzen - insbesondere in Gehalts- und Zeitlohnbereichen, bei denen es keine Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats über die abverlangte Leistung gibt. Hier eröffnen sich allerdings durch die betriebliche ERA-Umsetzung neue Möglichkeiten etwa durch die Regelung von Zielvereinbarungen.

Aber jenseits der Regulierungsnotwendigkeiten von Arbeitspensen gibt es mehrere Stellschrauben, mit denen man am Problem „Überforderung“ drehen kann:

- ▶ Qualifizierungsmöglichkeiten für Beschäftigte regeln
- ▶ mehr soziale Unterstützung durch Vorgesetzte und KollegInnen sowie Absprachemöglichkeiten organisieren
- ▶ klaren Aufgabenzuschnitt/Tätigkeitsprofil verlangen
- ▶ störende Umgebungseinflüsse durch Lärm, schlechte Beleuchtung u.ä. reduzieren

- ▶ permanente Unterbrechungen z.B. durch technische Störungen oder Telefonanrufe verringern
- ▶ Personalplanung (ermitteln und decken des Personalbedarfs nach Zahl und Qualifikation)
- ▶ Möglichkeiten der Leistungsregulation z.B. durch Prämienv- oder Zielvereinbarungen nutzen
- ▶ tatsächliche Arbeitszeiten reduzieren (siehe auch Maßnahmen gegen psychische Ermüdung)

Mögliche Maßnahmen gegen psychische Ermüdung

Diese zielen vor allem auf den Bereich der Arbeitszeitgestaltung. Hier gilt es dem arbeitswissenschaftlichen Grundsatz Rechnung zu tragen, die **regelmäßige** tägliche Arbeitszeit von acht Stunden nicht zu überschreiten. Maßnahmen beziehen sich z.B. auf folgende Regelungen:

- ▶ Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit begrenzen (Erholung soll im 24-Stunden-Rhythmus geschehen)
- ▶ Belastung durch Mehrarbeit oder überlange tägliche Arbeitszeiten im Rahmen von Arbeitszeitkonten durch belastungsnahe Zeitausgleiche kompensieren
- ▶ ergonomische Schichtplangestaltung; besonders dann, wenn auch in der Nacht gearbeitet wird (kurzzyklisch rollierender Vorwärtswechsel, also Früh, Spät, Nacht, wobei die einzelnen Schichtblöcke nicht zu lang sein sollten; vgl. hierzu etwa den Leitfaden zur Einführung und Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin)
- ▶ Nachschichtblöcke verkürzen (max. drei Nachtschichten hintereinander)
- ▶ Planbarkeit der Arbeitszeit auch in Flex-Systemen sichern
- ▶ Pausenregelungen klar und einhaltbar gestalten
- ▶ zusätzliche Erholzeiten, Kurzpausen und/oder Mikroerholzeiten einlegen.

Mögliche Maßnahmen gegen Monotonie

Maßnahmen gegen Monotonie verursachende Arbeitsbedingungen zielen auf eine Erweiterung und Anreicherung der Arbeitsinhalte. Das kann bedeuten: Ein größeres Spektrum von Tätigkeiten sowie vor- und nachbereitende Aufgaben sollten in das Anforderungsprofil integriert werden. In der Praxis wird dies bereits gelegentlich versucht, indem Beschäftigte an unterschiedlichen Bandabschnitten eingesetzt werden oder durch eine Aufgabenrotation in der Gruppe.

Weitere Maßnahmen können sein:

- ▶ mehr Anforderungsvielfalt und Abwechslungsreichtum (in) der Arbeit ermöglichen durch Aufgabenanreicherung und/oder Aufgabenerweiterung
- ▶ durch Springerregelungen in Pausen oder sonstigen Zeiten (ggf. Erholzeiten) die starre Ortsbindung der Beschäftigten aufheben
- ▶ angenehme und abwechslungsreiche Gestaltung der Arbeitsumwelt (Farbgebung, Raumklima, Beleuchtung)
- ▶ Kommunikationsmöglichkeiten mit ArbeitskollegInnen schaffen
- ▶ zusätzliche Kurzpausen ermöglichen.

Mögliche Maßnahmen gegen den Zustand herabgesetzter Wachsamkeit

Diese Präventionsmaßnahmen liegen im Wesentlichen in der Reduzierung der reinen Beobachtungstätigkeiten an Bildschirmen o.ä. Möglichst nach 20 bis 30 Minuten sollten die Beobachtungstätigkeiten unterbrochen werden zugunsten anderer Aufgaben oder Tätigkeiten. Auch hier können zusätzliche Erholzeiten als Belastungsausgleich dienen. Grundsätzlich bedarf es aber eines Wechsels der Tätigkeit. Wichtig sind hierbei auch:

- ▶ ergonomische Gestaltung der Anzeigen und der Signalart
- ▶ abwechslungsreiche Arbeitsumgebung
- ▶ Kommunikationsmöglichkeiten mit anderen Beschäftigten
- ▶ gut gestaltete Schichtpläne, damit die Wachsamkeit nicht auch noch hierdurch beeinträchtigt wird.

Mögliche Maßnahmen gegen psychische Sättigung

Diese sind mit den Maßnahmen gegen Monotonie vergleichbar. Ergänzend ist zu betonen, dass dem Gefühl der beruflichen Unterforderung sinnvoll begegnet werden kann, indem mehr Handlungsspielräume bei der Arbeit geschaffen werden. Zudem bedarf es häufig eines höheren Maßes an Informationen und Transparenz über den Gesamtzusammenhang des Arbeitsprozesses und der Verortung der eigenen Tätigkeit in diesem Prozess.

Die aufgeführten Möglichkeiten der Belastungsreduzierung stellen ein ganzes **Maßnahmenspektrum** dar. Natürlich gilt es, vor dem Hintergrund der **konkreten betrieblichen Bedingungen und Probleme** sowie der **Durchsetzungsfähigkeit** als betriebliche Interessenvertretung geeignete Maßnahmen auszuwählen.

5. Schritt: Wirksamkeit der Maßnahmen überprüfen

In § 3 Abs. 1 Satz 2 und 3 ArbSchG heißt es:

§ 3 Arbeitsschutzgesetz

Grundpflichten des Arbeitgebers

§

(1) ... Er (der Arbeitgeber) hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben. (...)

Die Wirksamkeitskontrolle bezieht sich auf unterschiedliche Aspekte. Zum einen geht es darum zu **überprüfen, ob** gemeinsam beschlossene Maßnahmen und festgelegte Verantwortlichkeiten (wer bis wann was zu erledigen hatte) auch tatsächlich in die Praxis umgesetzt wurden. Zum anderen muss durch die Wirksamkeitskontrolle sichergestellt werden, dass die **gewünschte Wirkung** einer Maßnahme auch tatsächlich erzielt werden konnte. Beispiel: Konnte der Stress durch die durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen zur besseren Handhabung der neuen Software reduziert werden oder ist die Überforderung der Beschäftigten nach wie vor in unzumutbarer Form gegeben? Hierzu bedarf es natürlich eines Gespräches mit den betroffenen Beschäftigten. Hat die Maßnahme das angestrebte Schutzziel erreicht, so hat es hiermit sein Bewenden; andernfalls muss über eine modifizierte oder gänzlich andere Maßnahme nachgedacht werden.

Sinnvoll ist es, die Beschäftigten zur **Rückkopplung** aufzufordern. Denn letztlich sind es die Betroffenen selbst, die die Nachhaltigkeit einer umgesetzten Maßnahme am besten beurteilen können.

6. Schritt: Ergebnisse dokumentieren

Das Arbeitsschutzgesetz schreibt zur Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung folgendes vor:

§ 6 Arbeitsschutzgesetz

Dokumentation

(1) Der Arbeitgeber muß über die je nach Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten erforderlichen Unterlagen verfügen, aus denen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die von ihm festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung ersichtlich sind. (...)

Da der Gesetzgeber keine abschließende Regelung zur Dokumentation vorgenommen hat, müssen sich die Betriebsparteien bzw. das Analyseteam auf eine Vorgehensweise einigen. Sinnvollerweise sollte die Dokumentation, die schriftlich oder per EDV vorgenommen werden kann, über die wesentlichen Schritte der Gefährdungsbeurteilung Aufschluss geben:

- ▶ Welche Gefährdungen/Belastungen wurden ermittelt?
- ▶ Wie und wann wurden sie ermittelt?

- ▶ Wie wurden die ermittelten Gefährdungen an bestimmten Arbeitsplätzen/Arbeitsbereichen beurteilt?
- ▶ Welche Schutzziele wurden vereinbart?
- ▶ Welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes wurden vereinbart? Verantwortlichkeiten und Zeitpläne müssen aus der Dokumentation hervorgehen.
- ▶ Wann wurde die Wirksamkeitskontrolle durchgeführt und welche Ergebnisse hat sie erbracht?
- ▶ Wurden in Folge der Wirksamkeitskontrolle veränderte Maßnahmen oder Zeitabläufe festgelegt?
- ▶ Natürlich muss aus der Dokumentation auch der Zeitraum der Untersuchung usw. hervorgehen.

Es bedarf auch der schriftlichen Vereinbarung, wann bzw. in welchen Zeitabständen oder aus welchen Anlässen heraus (technische und/oder arbeitsorganisatorische Veränderungen) eine erneute Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen ist. Auch eine kontinuierliche Verbesserung der Arbeitschutzmaßnahmen etwa auf Grundlage technischer oder wissenschaftlicher Fortschritte schreibt der Gesetzgeber zwingend vor.

4 Gute Beispiele machen Schule

Gegenwärtig stellt die Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastungen in der betrieblichen Praxis (noch) eine Ausnahme dar. Doch mehr und mehr Interessenvertretungen reagieren auf den gewachsenen Problemdruck und setzen den Abbau psychischer Belastungen auf die Tagesordnung. Die gewählten Vorgehensweisen, Ermittlungsverfahren, Abbaukonzepte sind dabei höchst unterschiedlich. Ein einheitliches Rezept für alle Betriebe gibt es nicht. In Beratung mit Expertinnen und Experten der IG Metall und auch mit Externen muss für jeden Betrieb ein spezifisches Umsetzungskonzept entwickelt werden.

Doch man muss nicht jedes Rad neu erfinden. Aus Erfahrungen anderer Betriebe lässt sich lernen und es kann auf bewährte arbeitswissenschaftliche Methoden zurückgegriffen werden.

Wer also über die Broschüre hinaus Rat und Unterstützung sucht, kann sich an das Projekt „Gute Arbeit“ wenden. Hier kann auch der Kontakt zu anderen Betriebsratsgremien, die bereits Erfahrungen mit der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung gesammelt haben, vermittelt werden. Ein gutes Beispiel bildet die Betriebsvereinbarung der Firma Alstom Power Generation, Mannheim, nachlesbar auf unserer Internetseite www.igmetall.de/themen/gutearbeit/betriebe.html.

Kontaktadresse für das Projekt Gute Arbeit:

ags@igmetall.de

Tipp zum Weiterlesen:

R. Satzer, Stress – Psyche – Gesundheit – Das START-Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsbelastungen, Bund-Verlag 2005

5 Anhang

5.1 Start-Fragebogen „Ermittlung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz“ (nach § 5 ArbSchG)

Arbeitsverhältnis				
Abteilung				
Tätigkeit				
Sonstige Tätigkeit				
	ja	eher ja	eher nein	nein
1. Qualifizierung				
1.1 Reicht Ihre heutige Qualifizierung für die Ausübung Ihrer Tätigkeit aus?	☐	☐	☐	☐
1.2 Sind Sie mit den Qualifizierungsangeboten zufrieden?	☐	☐	☐	☐
1.3 Sind Sie mit den bereits durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen zufrieden?	☐	☐	☐	☐
1.4 Bemerkungen				
2. Vorgesetzte				
2.1 Ist für Sie die fachliche Unterstützung durch Ihre Vorgesetzten ausreichend?	☐	☐	☐	☐
2.2 Sind Sie mit der sozialen Unterstützung durch Ihre Vorgesetzten zufrieden (z.B. Hilfe bei Problemen, positives Gesprächsklima)?	☐	☐	☐	☐
2.3 Bemerkungen				
3. Räumliche Verhältnisse am Arbeitsplatz				
3.1 Sind die Platzverhältnisse ausreichend (Bewegungsfreiheit, räumliche Enge)?	☐	☐	☐	☐
3.2 Sind Sie mit den Lichtverhältnissen und der Sicht zufrieden?	☐	☐	☐	☐
3.3 Bemerkungen				
4. Treten Belästigungen am Arbeitsplatz auf durch:				
4.1 Lärm?	☐	☐	☐	☐
4.2 Hitze?	☐	☐	☐	☐
4.3 Zugluft, Witterungseinflüsse (Regen, Schnee, Wind, Kälte)?	☐	☐	☐	☐
4.4 Arbeitsstoffe, Dämpfe, Stäube?	☐	☐	☐	☐
4.5 Rauchen am Arbeitsplatz?	☐	☐	☐	☐
4.6 Bemerkungen				

	ja	eher ja	eher nein	nein
5. Tritt Zeitdruck auf durch:				
5.1 Produktionszahlen (Vorgaben)?	☐	☐	☐	☐
5.2 Störungen an Anlagen, Maschinen, PC oder durch Programmabstürze/-fehler?	☐	☐	☐	☐
5.3 Organisation, Arbeitsabläufe?	☐	☐	☐	☐
5.4 Zu knapp vorgegebene Termine?	☐	☐	☐	☐
5.5 Zu knappe Personalbemessung (Personalengpässe)?	☐	☐	☐	☐
5.6 Bemerkungen				
6. Arbeitszeit – Treten negative Belastungen auf durch:				
6.1 häufige Überstunden?	☐	☐	☐	☐
6.2 Schichtarbeit?	☐	☐	☐	☐
6.3 unzureichende / ungünstige Pausen?	☐	☐	☐	☐
6.4 häufige Arbeit am Wochenende?	☐	☐	☐	☐
6.5 Bemerkungen				
7. Arbeitseinteilung				
7.1 Können Sie Ihre Arbeitsaufgaben selbst einteilen?	☐	☐	☐	☐
7.2 Ist Ihre Arbeit abwechslungsreich (keine eintönige Arbeit)?	☐	☐	☐	☐
7.3 Können Sie das Arbeitstempo selbst bestimmen?	☐	☐	☐	☐
7.4 Bemerkungen				
8. Anerkennung und Perspektiven der Arbeit, Information				
8.1 Wird Ihre Arbeit als wichtig für den Betrieb angesehen?	☐	☐	☐	☐
8.2 Haben Sie Angst um Ihren Arbeitsplatz?	☐	☐	☐	☐
8.3 Sehen Sie für sich Aufstiegsmöglichkeiten?	☐	☐	☐	☐
8.4 Werden Sie über betriebliche Angelegenheiten ausreichend informiert?	☐	☐	☐	☐
8.5 Bemerkungen				

	ja	eher ja	eher nein	nein
9. Betriebliche Unterweisungen (Schulungen) zu Arbeits- + Gesundheitsschutz, Umweltschutz				
9.1 Werden betriebliche Unterweisungen in ausreichendem Maße durchgeführt?	☐	☐	☐	☐
9.2 Sind Sie zufrieden mit der Qualität der durchgeführten Unterweisungen?	☐	☐	☐	☐
9.3 Bemerkungen				
10. Wie beurteilen Sie die Zusammenarbeit?				
10.1 Sind Sie zufrieden mit der Verständigung unter den Kollegen?	☐	☐	☐	☐
10.2 Sind Sie zufrieden mit der Verständigung mit den Vorgesetzten?	☐	☐	☐	☐
10.3 Sind Sie zufrieden mit der Zusammenarbeit in Gruppen /Teams?	☐	☐	☐	☐
10.4 Gibt es Diskriminierungen und Benachteiligungen (z.B. wegen Alter, Nationalität)?	☐	☐	☐	☐
10.5 Bemerkungen				
11. Arbeitssicherheit				
11.1 Sind Sie der Meinung, dass an Ihrem Arbeitsplatz alles getan wurde, um mögliche Unfallgefahren auszuschliessen?	☐	☐	☐	☐
11.2 Bemerkungen				
12. Reaktion auf Arbeitsunfälle				
12.1 Werden bei Arbeitsunfällen umgehend die Ursachen ermittelt und beseitigt?	☐	☐	☐	☐
12.2 Werden Sie über die Ergebnisse und Maßnahmen ausreichend informiert?	☐	☐	☐	☐
12.3 Bemerkungen				
13. Sind Sie mit dem Betriebsklima zufrieden?				
Zufrieden mit				
13.1 dem Umgang der Kollegen untereinander?	☐	☐	☐	☐
13.2 dem Umgang der Vorgesetzten mit den Beschäftigten?	☐	☐	☐	☐
13.3 der Arbeit der Werksleitung in diesem Zusammenhang?	☐	☐	☐	☐
13.4 der Arbeit des Betriebsrates in diesem Zusammenhang?	☐	☐	☐	☐
13.5 Bemerkungen				
14. Weitere Anregungen, Meinungen, positive oder negative Anmerkungen				
Quelle: R. Satzer, Stress – Psyche – Gesundheit – Das START-Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsbelastungen, Bund-Verlag 2005				

5.2 Fragebogen zur Ermittlung gesundheitlicher Gefährdungen durch negative psychische Belastungen (Selbsteinschätzung der Beschäftigten)

Bitte prüfen Sie, ob die folgenden Merkmale auf die Situation an Ihrem Arbeitsplatz zutreffen und geben Sie an, wie häufig die einzelnen Merkmale der Arbeitsbedingungen vorkommen. Machen Sie bitte in jeder Zeile ein Kreuz; lassen Sie bitte keine Zeile aus. Bitte kreuzen Sie „nie“ (0) an, wenn das betreffende Merkmal bei Ihrer Arbeit überhaupt nicht vorkommt. Kreuzen Sie „selten“ (1) an,		wenn der entsprechende Belastungsfaktor weniger als einmal am Tag oder nur kurzfristig auftritt. Kreuzen Sie „oft“ (2) an, wenn die betreffende Belastung mehrmals täglich bzw. über eine längere Zeit des Tages hinweg vorkommt. Kreuzen Sie „immer“ (3) an, wenn die betreffende Belastung nahezu ständig auftritt und darüber hinaus sich auch auf die Freizeit negativ auswirkt.			
Merkmale der Arbeitsbedingungen		Grad bzw. Häufigkeit der Belastungen			
1	Stress verursachende Arbeitsbedingungen	nie	selten	oft	immer
1.1	Zeit- und Termindruck	☐	☐	☐	☐
1.2	Arbeitstempo hoch und fremdbestimmt	☐	☐	☐	☐
1.3	Unterstützung durch Kolleginnen bzw. Kollegen mangelhaft	☐	☐	☐	☐
1.4	Unterstützung durch Vorgesetzte mangelhaft	☐	☐	☐	☐
1.5	Personalengpässe, häufig zu wenig Personal	☐	☐	☐	☐
1.6	Schulung bzw. Einarbeitung bei neuer Aufgabe bzw. Technik unzureichend	☐	☐	☐	☐
1.7	Unsicherheit der Beschäftigung durch Befristung bzw. Zeitarbeit	☐	☐	☐	☐
Erschwerte Arbeitsausführung durch:					
1.8	Störende Umgebungseinflüsse, z.B. Lärm, Beleuchtungsmängel, Unfallgefahr, Klima	☐	☐	☐	☐
1.9	Unterbrechungen, z.B. technische Störungen, Wartezeiten, Nebenarbeiten	☐	☐	☐	☐
1.10	Störungen durch Telefon, Kollegen, Vorgesetzte, Kunden	☐	☐	☐	☐
2	Psychische Ermüdung verursachende Arbeitsbedingungen				
2.1	Überstunden häufig, tägliche Arbeitszeit regelmäßig länger als in Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag vereinbart	☐	☐	☐	☐
2.2	Arbeit am Wochenende regelmäßig bzw. oft (Samstag und/oder Sonntag)	☐	☐	☐	☐

		nie	selten	oft	immer
2.3	Schichtarbeit unter Einschluss von Abend- oder Nachtarbeit	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
2.4	Weiterarbeit in Pausen, vorgesehene Pausen können nicht genommen werden	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
2.5	Einzelarbeit isoliert von anderen, kaum Möglichkeit zum Kontakt mit anderen Beschäftigten	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
2.6	Ortsbindung hoch, Arbeitsplatz kann kaum vorübergehend verlassen werden	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
2.7	Zeitbindung hoch, Arbeitstempo kann kaum beeinflusst werden	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
2.8	Mehrfachaufgaben, Erledigung verschiedener Aufgaben zugleich	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
2.9	Arbeitsleistung (Menge und/oder Qualität) sinkt im Verlauf der täglichen Arbeitszeit zunehmend	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
2.10	Anstrengung muss im Verlauf der täglichen Arbeitszeit gesteigert werden, um die Arbeitsleistung konstant zu halten	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
3	Monotonie verursachende Arbeitsbedingungen				
3.1	Lang andauernde gleichförmige Wiederholung der gleichen Aufgaben; stets die gleichen vorgegebenen Handgriffe bzw. Arbeitsabläufe	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
3.2	Rasche aufeinander folgende Wiederholung der gleichen Aufgaben (Wiederholungsfrequenz min. 50-mal pro Schicht)	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
3.3	Niedriges Niveau der Anforderungen an die berufliche Qualifikation hinsichtlich Ausbildung und Denktätigkeit	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
3.4	Bindung bzw. Konzentration der Aufmerksamkeit auf eine eng begrenzte, ausführende Arbeitsaufgabe	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
3.5	Keine oder kaum Möglichkeiten zum Kontakt mit anderen Beschäftigten (z.B. wegen Abwesenheit von anderen Beschäftigten)	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
3.6	Wenig Möglichkeiten zu körperlicher Bewegung bzw. Abwechslung der Körperhaltung und Bewegungsabläufe	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
3.7	Eintönige Arbeitsumgebung (z.B. gleichförmige Geräuschkulisse, schwache Beleuchtung, zu warmer Arbeitsraum, reizarme Farbgestaltung)	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
3.8	Arbeit zu Tageszeiten mit erhöhter Anfälligkeit für Ermüdung (d.h. am Nachmittag, Abend und insbesondere in der Nacht)	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3

4	Herabgesetzte Wachsamkeit verursachende Arbeitsbedingungen	nie	selten	oft	immer
4.1	Lang andauernde Beobachtungstätigkeiten z.B. an Instrumententafeln oder Bildschirmen (Dauer: über 30 Minuten)	0	1	2	3
4.2	Passives Warten auf kritische Signale bzw. Ereignisse, auf die mit aktivem Eingreifen (z.B. steuernd, regelnd) zu reagieren ist	0	1	2	3
4.3	Geringe Häufigkeit kritischer Signale bzw. Ereignisse mit der Notwendigkeit aktiver Arbeitseingriffe (z.B. nur alle 10 – 20 Minuten)	0	1	2	3
4.4	Geringe Wahrscheinlichkeit bzw. Vorhersehbarkeit der kritischen Signale bzw. Ereignisse	0	1	2	3
4.5	Schwierige Unterscheidbarkeit der kritischen Signale, die aktive Eingriffe erfordern, von anderen Signalen bzw. Ereignissen	0	1	2	3
4.6	Eintönige Arbeitsumgebung (z.B. gleichförmige Geräuschkulisse, schwache Beleuchtung, zu warmer Arbeitsraum, reizarme Farbgestaltung)	0	1	2	3
4.7	Arbeit zu Tageszeiten mit erhöhter Anfälligkeit für Ermüdung (d.h. am Nachmittag, Abend und insbesondere in der Nacht)	0	1	2	3
5	Psychische Sättigung verursachende Arbeitsbedingungen				
5.1	Gleichförmig wiederkehrende, überwiegend ausführende Tätigkeiten	0	1	2	3
5.2	Keinen bzw. kaum Einfluss auf Reihenfolge und Art der Aufgabenerledigung	0	1	2	3
5.3	Eng begrenzte Aufgabe, aus welcher der Sinn bzw. Nutzen der eigenen Tätigkeit für das Gesamtergebnis nicht oder kaum ersichtlich ist	0	1	2	3
5.4	Keine bzw. kaum Informationen (Rückmeldung) über Erfolg bzw. Fortgang der Aufgabenerfüllung	0	1	2	3
5.5	Vorhandene Qualifikationen der Beschäftigten werden nicht ausgeschöpft bzw. können nur zu einem kleinen Teil genutzt werden	0	1	2	3
5.6	Keine bzw. kaum Möglichkeiten, den Arbeitsplatz vorübergehend zu verlassen; ständige Anwesenheit am Arbeitsplatz erforderlich	0	1	2	3
5.7	Eintönige Arbeitsumgebung (z.B. gleichförmige Geräuschkulisse, schwache Beleuchtung, zu warmes Raumklima, reizarme Farbgestaltung)	0	1	2	3

Quelle: Alfred Oppolzer: Psychische Belastungen in der Arbeitswelt, hrsg. v. Großhandels- und Lagerel-Berufsgenossenschaft, Mannheim 2002, S. 49ff.

5.3 Leitmerkmale für die menschengerechte Gestaltung der Arbeit

Psychische Ermüdung, ermüdungsähnliche Zustände, Stress ... und was die Arbeitswissenschaft dazu sagt¹:

Beurteilung psychischer Ermüdung und Leitmerkmale für Arbeitsschutzmaßnahmen

(...) Schwere Formen der Ermüdung, bei denen die volle Kompensation der psychischen Beanspruchung bis zur nächsten Schicht nicht immer möglich ist, wobei zur Erholung über die tägliche Freizeit hinaus das arbeitsfreie Wochenende beansprucht wird und die Freizeit aufgrund der Nachwirkungen der Arbeit in ihrer Nutzbarkeit und freien Verfügbarkeit geschmälert wird, sind gemessen an den Kriterien menschengerechter Arbeit als nicht zumutbar und nicht beeinträchtigungsfrei und nur als eingeschränkt erträglich und bedingt schädigungslos sowie als wenig sozialverträglich zu bewerten. Infolge der mit diesem Ermüdungsgrad verbundenen Minderung von Leistungsfähigkeit und Reaktionsbereitschaft kommt es insbesondere bei gefährigten Tätigkeiten zu einer Erhöhung der Unfallgefährdung und gegebenenfalls zur Gefährdung der Sicherheit anderer.

Das gilt in besonderem Maße für chronische Formen psychischer Ermüdung und Erschöpfung, wenn aufgrund der Überbeanspruchung über längere Zeit die Ermüdung die Erholungsmöglichkeiten übersteigt oder wenn eine Regeneration nur durch eine unverhältnismäßig lange Erholungsphase (z. B. unter Einschluss des Urlaubs) möglich ist. Eine besondere Form psychischer Übermüdung und Erschöpfung stellt das „Burnout-Syndrom“ dar, das einen Zustand inneren

Ausgebranntseins charakterisiert, der dadurch entsteht, dass Beschäftigte aufgrund hoher eigener Ansprüche und Motive bei unzureichender Ausstattung mit äußeren Ressourcen sich insbesondere psychisch (vor allem mental und emotional) völlig verausgaben, um den Anforderungen dennoch zu entsprechen, was dann schließlich zu gravierenden Verlusten des Leistungsvermögens und zur Gefährdung der Gesundheit bei den Betroffenen führt. Die mit chronischer Ermüdung verbundenen Beeinträchtigungen des Wohlbefindens und Gefährdungen der Gesundheit sind dafür verantwortlich, dass die zugrunde liegenden psychischen Beanspruchungen als nicht menschengerecht zu beurteilen sind, weil sie weder die Einhaltung der Kriterien der Beeinträchtigungsfreiheit und Zumutbarkeit noch die Merkmale der Erträglichkeit und Schädigungslosigkeit oder der Sozialverträglichkeit erlauben.

Schwere und chronische Ermüdung verlangen in jedem Fall nach geeigneten Maßnahmen zur Vermeidung oder Verringerung psychischer Über- und Fehlbeanspruchung im Sinne des § 4 ArbSchG. Für die menschengerechte und beanspruchungsgünstige Gestaltung der Arbeit ergeben sich daraus einige *Leitmerkmale* (Soll-Zustand), an deren Einhaltung die im Zuge der Gefährdungsanalyse ermittelten psychischen Belastungen (Ist-Zustand) im Hinblick auf ihre Einhaltung gemessen werden sollten:

1. Die verlangte Leistung kann über die gesamte Arbeitszeit hinweg gleichbleibend erbracht werden; Dauer und Häufigkeit der Pausen richten sich nach Art und Umfang der Belastungen.

¹ Auszug aus: Alfred Oppolzer, Psychische Belastungen in der Arbeitswelt als Herausforderung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz, hrsg. von der Norddeutschen Metall-BG, Hannover 1999, S. 28 ff.



2. Durch die Erholung während der Arbeitszeit und bis zur nächsten Schicht kann die volle Leistungsfähigkeit im 24-Stunden-Zyklus wieder hergestellt werden.
3. Eine bewusste oder unwillkürliche Steigerung der Anstrengung zur Kompensation der ermüdungsbedingten Herabsetzung der Funktionstüchtigkeit des Organismus ist zur Aufrechterhaltung der verlangten Leistung nicht erforderlich.
4. Das physische, psychische und soziale Wohlbefinden während und nach der Arbeit ist nicht (wesentlich) beeinträchtigt; es treten keine arbeitsbedingten Schmerzen oder Funktionsbeeinträchtigungen in den durch die Arbeit besonders beanspruchten Teilen des Organismus auf.
5. Die Freizeit ist in ihrer freien Verwendbarkeit für außerberufliche Aktivitäten durch die Nachwirkungen der Arbeit nicht geschmälert.

(...)

Beurteilung ermüdungsähnlicher Zustände und Leitmerkmale für Arbeitsschutzmaßnahmen

(...) Die Kriterien der Beeinträchtigungsfreiheit und Zumutbarkeit erfüllen Arbeiten, die zu Monotonie, herabgesetzter Vigilanz oder psychischer Sättigung führen können, vor allem wegen der mit ermüdungsähnlichen Zuständen verbundenen Störung des psychischen Wohlbefindens und der daraus resultierenden „echten“ Ermüdungswirkungen nicht. Das gilt insbesondere für die anspruchsvolleren Kriterien der Zufriedenheit und der Persönlichkeitsförderlichkeit, die angesichts der kurzfristigen Auswirkungen (z. B. Unzufriedenheit) sowie in Anbetracht der langfristigen individuellen Schäden solcher Dauerunterforderung (z. B. Intelligenzabbau, Kompetenzverlust) ebenso wenig erfüllt werden, wie das Kriterium der Sozialverträglichkeit.

(...) Arbeitsschutzmaßnahmen zur Vermeidung oder Verringerung ermüdungsähnlicher Zustände können sich an *Leitregeln* orientieren, die auf die Schaffung von Abwechslungsreichtum, Anforderungsvielfalt und Beanspruchungswechsel abzielen und einförmige, in kurzen Zyklen wiederkehrende Aufgaben in eintöniger Umgebung vermeiden. Monotoniezuständen und psychischer Sättigung kann am besten dadurch begegnet werden, dass der Beachtungsumfang bei der Arbeit ausgeweitet wird und zwar aus Sicht der Beschäftigten sowohl nach „außen“ (wahrnehmbare Reize v. a. über Augen und Ohren), als auch nach „innen“ (Denken, Gedächtnis). Maßnahmen der Arbeitsstrukturierung, die zu einer Verringerung des Grades der Arbeitsteilung durch horizontale oder vertikale Aufgabenintegration und zu einer Erweiterung des Handlungs- und Entscheidungsspielraumes beitragen, sind hierfür geeignet. Das gilt z. B. für die Erweiterung der Aufgaben auf gleichem Anforderungsniveau (Job Enlargement) und für die Anreicherung der Aufgaben mit höherwertigen, planenden oder denkenden Elementen (Job Enrichment) sowie für Gruppenarbeit, die in dispositiven Aspekten über eine gewisse Selbständigkeit verfügt. Durch einen einfachen Arbeitswechsel (Job Rotation) kann zumindest für eine gewisse Abwechslung der Aufgaben und der Umgebungseinflüsse gesorgt werden, ohne dass größere Veränderungen im Aufgabenzuschnitt erforderlich werden. Zustände herabgesetzter Vigilanz kann man wirksam dadurch begegnen, dass abwechslungsarme Beobachtungstätigkeiten durch Pausen oder andere Arbeiten unterbrochen und die Vorschriften bzw. Empfehlungen zur ergonomischen Gestaltung von Anzeigen und Stellteilen beachtet werden.

Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht ist unter dem Aspekt der Vermeidung bzw. Verringerung von Monotonie eine Arbeit

dann als menschengerecht zu beurteilen, wenn sie folgenden **Leitmerkmalen** entspricht:

1. Ständig gleiche Arbeitsvorgänge wiederholen sich nicht häufiger als 50 mal pro Schicht. Bei Fließbandarbeit, Maschinenbedienung oder ähnlichen Tätigkeiten mit vorbestimmtem Arbeitspensum sind die Takt- bzw. Zykluszeiten nicht kürzer als 1- 2 Minuten. Puffer am Band, Magazine an der Maschine, Vor- und Nacharbeiten oder Ablöseregeln durch Springer erlauben ein vorübergehendes Verlassen des Arbeitsplatzes.
2. Die Arbeit enthält nicht nur ausführende Tätigkeiten, sondern auch vor- und nach- bereitende sowie organisierende und überprüfende Aufgaben; es werden nicht nur routinemäßige Bewegungen, sondern auch Elemente von Wahrnehmung, Denken und Planen verlangt.
3. Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit überschreitet 8 Stunden nicht; sie wird (insbesondere in Phasen herabgesetzter physiologischer Leistungsbereitschaft, z. B. in der Nacht) außer durch die gesetzlichen Ruhepausen durch zusätzliche Kurzpausen bzw. durch abwechslungsreichere Nebenarbeiten unterbrochen.
4. Die vorhandenen beruflichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten können bei der Arbeit eingesetzt werden. Die Aufgabe verlangt bzw. ermöglicht den Erwerb zusätzlicher, neuer Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen.
5. Die Arbeit erfordert oder ermöglicht fachliche bzw. soziale Kontakte mit anderen Personen. Die Arbeitsumgebung ist nicht zu warm und zu dunkel; die Farben im Raum sind anregend und die Geräusche nicht gleichförmig.

Arbeitsschutzmaßnahmen zur Vermeidung bzw. Verringerung von herabgesetzter Vigilanz, die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zur menschengerechten Arbeit entsprechen, können sich an folgenden *Leitmerkmalen* orientieren:

1. Die Phasen abwechslungsarmer Dauerbeobachtungstätigkeiten überschreiten nicht 30 Minuten; die Beobach-

tungstätigkeiten werden durch aktives Handeln oder durch Pausen unterbrochen.

2. Die Wiederholrate der zu beobachtenden Signale ist hoch genug und sorgt für ausreichende Reize zur Aufrechterhaltung des psychischen Aktivierungsgrades, ohne dass dafür zusätzliche willentliche Anstrengungen erforderlich sind.
3. Die Vorschriften und Empfehlungen (z. B. von DIN und BGV) zur menschengerechten Gestaltung von Anzeigen, Stellteilen und anderen Elementen des Arbeitsplatzes, die der Aufnahme von Informationen und der Handhabung von Stellteilen dienen, werden befolgt und eingehalten.

(...)

Beurteilung von Stresszuständen und Leitmerkmale für Arbeitsschutzmaßnahmen

Arbeitsbedingungen, die zu Stresszuständen führen können, erfüllen nicht die Kriterien menschengerechter Arbeit. Bei gefahrgeneigten Tätigkeiten sind selbst die grundlegenden Kriterien der Schädigungslosigkeit und Erträglichkeit nicht gewährleistet, weil die Überaktivierung im Stresszustand eine Quelle von kritischen Situationen, Störfällen oder Unfällen im Betrieb darstellt. Hinzu kommt das erhöhte Risiko psychosomatischer Störungen in Form von Herz-Kreislauf- oder Magen-Darm-Erkrankungen, Stoffwechsel- oder Infektionskrankheiten sowie nervöse Störungen (z. B. Schlaflosigkeit, Nervosität, Gereiztheit) und eine herabgesetzte Widerstandsfähigkeit gegen Krebs, was kaum mit den Kriterien der Schädigungslosigkeit, keinesfalls aber mit den Kriterien der Beeinträchtigungsfreiheit und Zumutbarkeit oder der Sozialverträglichkeit zu vereinbaren ist.

Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Verringerung der Entstehung von Stresszuständen können entweder an der Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung ansetzen, indem sie der

Entstehung möglicher Stressoren vorbeugen (Verhältnisprävention) oder an der Verbesserung der Ressourcen zur Stressbewältigung bei den Beschäftigten (Verhaltensprävention) und folgende *Leitmerkmale* menschengerechter Arbeitsgestaltung berücksichtigen:

1. Die Tätigkeit verfügt über einen ausreichenden Handlungs- und Entscheidungsspielraum, der es erlaubt, auf die zeitliche Abfolge und auf die Art und Weise der Ausführung der Aufgaben Einfluss zu nehmen.
2. Die zeitlichen Vorgaben und die fachlichen Anforderungen der Aufgabe entsprechen den persönlichen Leistungsvoraussetzungen und übersteigen die sachlichen bzw. personellen Ressourcen nicht.
3. In kritischen Situationen erfolgt eine Unterstützung durch die Vorgesetzten oder Kolleginnen und Kollegen,

damit Zeit- und Terminvorgaben eingehalten werden können.

4. Die Zuständigkeiten, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten sind klar festgelegt, die Arbeitsaufgaben sind eindeutig.
5. Durch berufliche Weiterbildung werden die fachlichen Kompetenzen der Beschäftigten den Anforderungen der Tätigkeit ständig angepasst.

Beim Erwerb beanspruchungsmindernder Strategien zur Bewältigung von Stresszuständen werden die Beschäftigten (z. B. durch betriebliche Gesundheitsförderung) unterstützt.

Endlich erreichbar: Gute Arbeit. für alle!

AiB
Verlag

gute ARBEIT.
Zeitschrift für Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung

1/2005

NEUE TALKS
Briefe

Die Arbeit & Ökologie-Briefe heißen seit 1. Januar 2005 Gute Arbeit.

ISSN 1860-0077

Erscheint monatlich.
Bezugspreis jährlich: 148,20 €.
Einzelpreis: 14,00 €.
Bezugspreis für Studenten
jährlich: 88,80 €.

Bezugspreis Ausland jährlich:
148,20 € zuzüglich Versandkosten.

Gute Arbeit.

Zeitschrift für Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung
Gute Arbeit. ist die Fachzeitschrift für Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung. In **Gute Arbeit.** verbinden sich neue, moderne Inhalte und Altbewährtes. Denn 15 Jahre lang hieß die Zeitschrift **Arbeit & Ökologie-Briefe.**

Monat für Monat berichtet nun **Gute Arbeit.** wie zuvor die **Arbeit & Ökologie-Briefe** über alles Wichtige zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Aktuell, gut aufbereitet, kritisch, kurz und knackig oder auch mal ausführlicher mit den notwendigen Hintergrundinfos. Unsere Themen:

- ▷ neueste Entwicklungen und Trends im Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz
- ▷ Betriebsvereinbarungen, Gerichtsentscheide und neue gesetzliche Regeln zum Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz
- ▷ Hintergrundinformationen und Praxistipps zum Umgang mit Gefahrstoffen, Stress, psychischen Belastungen, Lärm und Mobbing
- ▷ Wege zu menschengerechter Arbeitsgestaltung in Betrieben und Büros, in der Fertigung und bei der Bildschirmarbeit
- ▷ Handlungsmöglichkeiten und Mitbestimmungsrechte für Betriebsräte im Gesundheits- und Umweltschutz

Gute Arbeit. ist ein für die Betriebsratsarbeit erforderliches Hilfsmittel im Sinne des § 40.2 BetrVG und muss der Interessenvertretung auf Verlangen zur Verfügung gestellt werden.

www.gutearbeit-online.de

Ja, ich bestelle das Test-Abo Gute Arbeit.

☐ Ich erhalte zunächst 3 Ausgaben kostenlos. Möchte Ich **Gute Arbeit.** danach nicht weiter beziehen, teile Ich dies spätestens 1 Woche nach Erhalt der 3. Ausgabe mit. Ansonsten erhalte Ich **Gute Arbeit.** zum Jahresbezugspreis von 148,20 € inkl. Porto.* Das Abonnement verlängert sich um jeweils ein weiteres Jahr, wenn es nicht 6 Wochen vor Jahresende gekündigt wird.

☐ Bitte senden Sie mir zunächst 1 kostenloses Probeexemplar + Zusatzinfos.
Ihre Vertrauensgarantie: Sie haben das Recht, diese Bestellung innerhalb von 14 Tagen bei unten stehender Bestelladresse schriftlich zu widerrufen. Zur Wahrung der Frist genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs.

Bitte kopieren und per Fax an 069 / 79 50 10 12

Privat ☐ Firma ☐

Firma _____

Name / Vorname _____

Straße / Nr. _____

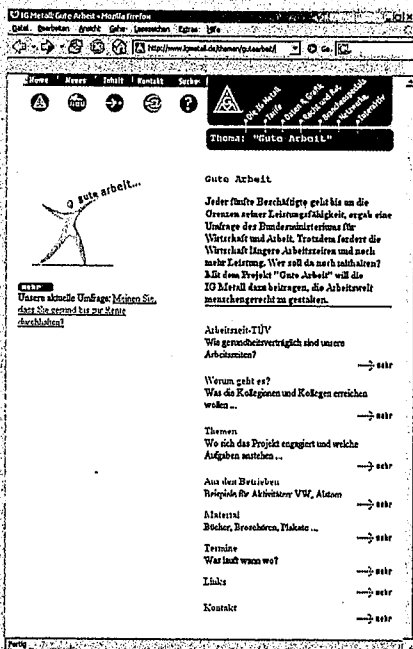
PLZ / Ort _____

Tel. / Fax _____

E-Mail _____

Datum / Unterschrift _____

Materialien zum Projekt Gute Arbeit



www.igmetall.de/gutearbeit

Gute Arbeit im Netz der IG Metall:

- Arbeitszeit-TÜV
- Gute Beispiele aus den Betrieben
- Arbeitsmappen
- Handlungshilfen
- Dokumentationen
- Präsentationen
- Termine und Bildungsangebote
- und noch vieles mehr...



„Gute Arbeit – Menschengerechte Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe“ Dokumentation

der IG Metall-Konferenz im Dezember 2002 | 8,18 €



„Gute Arbeit im KFZ-Handwerk: wissen wo es lang geht“ (Arbeitsschutz im KFZ-Handwerk) Arbeitshilfe 18 Februar 2004 | 3 €



„Schwarzbuch Krank durch Arbeit, Arbeitsbedingungen – Gesundheitsrisiken – Gegenwehr“ | Broschüre Januar 2005 | kostenlos



„Arbeit im Büro gesund gestalten“ | Tipp 23 | September 2004 | kostenlos



„Gute Arbeit ... – Menschengerechte Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe“ Informations-

grundlage | Jürgen Peters/Horst Schmitthöner | VSA-Verlag 2003 | 278 Seiten | 16,80 € | ISBN 3-89965-025-5 | Zu bestellen über: www.vsa-verlag.de



„Schafft alter(n)s-gerechte Arbeit“ Tipp 22 | Oktober 2003 | kostenlos



„Der Arbeitszeit-TÜV – Wie gesundheitsverträglich sind unsere Arbeitszeiten?“ Arbeitsmappe Januar 2005 | kostenlos



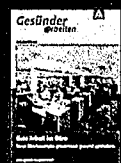
„Das betriebliche Eingliederungsmanagement – Neue Wege der Gesundheits- und Beschäftigungssicherung älterer ArbeitnehmerInnen | Dokumentation Workshop Schwerbehindertenvertretung | Juni 2004 | 10 €



„Schlechte Zeiten für gute Arbeit?“ Tipp 21 März 2004 | kostenlos



„Freiwillig die Gesundheit riskieren? Indirekte Mitarbeitersteuerung und neue Fragen zu Gefährdungsbeurteilung und Prävention im Betrieb“ Dokumentation des Workshop im Juli 2004 | kostenlos



„Gute Arbeit im Büro – Neue Bürokonzepte gemeinsam gesund gestalten“ | Arbeitshilfe 20 | September 2004 | 3 €



„Dauer-Sprinter gibt es nicht“ Tipp 24 Dezember 2004 | kostenlos

Download unter www.igmetall.de/gesundheits/material und www.igmetall.de/gutearbeit