

Weiterentwicklung des KPB zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Stephan SANDROCK

*Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V., Uerdinger Str. 56
D-40474 Düsseldorf*

Kurzfassung: Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet Unternehmen in Deutschland zu einer Beurteilung der Arbeitsbedingungen. Seit 2013 sind im Arbeitsschutzgesetz explizit auch psychische Belastungen bei der Arbeit zu berücksichtigen. Mit dem Kurzverfahren Psychische Belastung (KPB) liegt ein Instrument vor, mit dem im Rahmen eines Beobachtungsinterviews eine tätigkeitsbezogene Beurteilung vorgenommen werden kann. Auf Grund der Ergebnisse einer Validierungsstudie sowie Hinweisen aus Unternehmen und staatlichen Einrichtungen wurde das Verfahren modifiziert. Dabei erfolgte eine Überprüfung und Anpassung hinsichtlich der GDA-Kriterien und eine entsprechende Umstrukturierung der Items.

Schlüsselwörter: Arbeits- und Gesundheitsschutz,
Beobachtungsinterview, Gefährdungsbeurteilung, psychische Belastung

1. Einleitung

Unternehmen in Deutschland sind nach Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) gesetzlich dazu verpflichtet, eine Beurteilung der Arbeitsplätze hinsichtlich möglicher Gefährdungen für die Beschäftigten durchzuführen. Diese Beurteilung hat nach § 5 ArbSchG tätigkeitsbezogen zu erfolgen. Im Rahmen dieser sogenannten Gefährdungsbeurteilung sind seit 2013 explizit auch psychische Belastungen bei der Arbeit zu berücksichtigen. Das Gesetz schreibt allerdings nicht vor, mit welchen Methoden die Beurteilung zu erfolgen hat. Im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie wurde im Arbeitsprogramm Psyche eine Handlungshilfe für Unternehmen entwickelt, in der drei unterschiedliche Vorgehensweisen beschrieben werden, wie Betriebe sich dem Thema nähern können. Dabei handelt es sich um Beobachtungsverfahren, Befragungsinstrumente und Workshopkonzepte (vgl. GDA 2016). Mit dem Kurzverfahren Psychische Belastung (ifaa 2014) steht ein bedingungsbezogenes Instrument zur Verfügung, das es vor allem betrieblichen Praktikern erlaubt, im Rahmen eines Beobachtungsinterviews psychische Belastung am Arbeitsplatz zu erheben und beanspruchungsbezogen zu bewerten.

2. Methode

Um Unternehmen, bzw. betriebliche Praktiker bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung zu unterstützen hat das Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e.V. (ifaa) bereits 2005 das Kurzverfahren Psychische Belastung (KPB) entwickelt. Das KPB orientiert sich an den Begrifflichkeiten und Konzepten des Belastungs-Beanspruchungs-Konzepts von Rohmert (1984) sowie DIN EN ISO 10075-1 und DIN SPEC 33418, und baut ebenfalls auf weiteren Verfahrensvorschlägen, z.B. seitens verschiedener Berufsgenossenschaften und Konzepten,

wie z.B. Vollständigkeit der Tätigkeiten; Handlungsregulationstheorie (vgl. ifaa 2014) auf.

Das Ziel der Entwicklung des Verfahrens bestand darin, betrieblichen Anwendern ein orientierendes Erhebungsverfahren zur Verfügung zu stellen, mit dem ohne vertiefende Spezialkenntnisse das Risiko ungünstiger Belastungskonstellationen abgeschätzt werden kann. Sowohl die praktische Anwendbarkeit bei der Erhebung und Bewertung von Belastungsfaktoren bei der Arbeit als auch die Anforderungen an diverse Gütekriterien der DIN EN ISO 10075-3 wurden in einer Studie an 116 unterschiedlichen Arbeitsplätzen (direkte und indirekte Bereiche) in der Metall- und Elektroindustrie überprüft (vgl. Tielsch et al. 2008). Demnach handelt es sich bei dem KPB um ein praxistaugliches Verfahren, das für orientierende Beurteilungen geeignet ist. Die skizzierte Evaluation des Verfahrens zeigte einerseits, dass das Verfahren betrieblich angewendet werden kann. Andererseits zeigte die Analyse, dass einige Items nicht substantiell zu einer Differenzierung unterschiedlicher Tätigkeiten, bzw. Belastungsfaktoren beitrugen. Erfahrungen aus der Praxis bestätigten, dass eine Modifikation einzelner Items zu einem besseren Verständnis führen könnte. In der jüngeren Zeit geführte Diskussionen mit Experten von Bundesbehörden und Gewerkschaften legten zudem eine Erweiterung des Verfahrens um verschiedene Merkmalsbereiche nahe.

Im Arbeitsprogramm Psyche der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie wurde eine Merkmalsliste mit kritischen Belastungsfaktoren veröffentlicht, die zunächst in einer Leitlinie für Aufsichtsbehörden und schließlich auch in der bereits oben erwähnten Handlungshilfe Einzug hielten. Dabei handelt es sich um die fünf Bereiche:

- Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe
- Arbeitsorganisation
- soziale Beziehungen
- Arbeitsumgebung
- neue Arbeitsformen

Der letzte Merkmalsbereich, der neuen Arbeitsformen, war jedoch zum Zeitpunkt der Veröffentlichung der Leitlinie nicht Gegenstand des Aufsichtshandelns. Auf Grund der Zunahme flexibler und mobiler Arbeitsformen lässt sich aber davon ausgehen, dass auch diese Aspekte, Gegenstand der Beurteilung werden.

2.1 Vorgehen mit dem KPB

Im Rahmen der Anwendung des KPB ist ein prozessorientiertes gestuftes Vorgehen vorgesehen, welches sich in der betrieblichen Praxis bewährt hat (Sandrock 2014). Im Vorfeld der eigentlichen Beurteilung ist es empfehlenswert, einen Blick auf bereits im Betrieb vorhandene Daten zu werfen; diese können schon einmal Hinweise auf Bereiche geben, in denen eher ungünstige Belastungskonstellationen vorliegen (Sandrock 2015; GDA 2016). Zu diesen Daten gehört zunächst die Dokumentation der bereits durchgeführten „technischen“ Gefährdungsbeurteilung. Weitere Informationsquellen können beispielsweise sein: Fehlzeitenstatistiken, Fluktuation, Beschwerden von Beschäftigten oder Hinweise des Betriebsrats, Unfälle und Beinaheunfälle, Prozessstörungen, Qualitätsmängel. Sofern im Betrieb vorhanden, ist es sinnvoll diese abteilungs-, oder bereichsspezifisch zu clustern, um Problembereiche zu detektieren, bzw. um das weitere Vorgehen zu priorisieren.

Der nächste Schritt besteht in der Festlegung der Tätigkeiten, wobei der Gesetzgeber vorsieht, dass vergleichbare Arbeitsplätze, bzw. Tätigkeiten zusammengefasst werden können. Dazu kann es sich anbieten, Stellenbeschreibungen zu sichten und zu vergleichen.

Die folgende tätigkeitsbezogene Beurteilung erfolgt im Rahmen eines Beobachtungsinterviews mit Hilfe von Checklisten. Diese vier Checklisten enthalten jeweils 10 Items, die ungünstige Belastungsmerkmale beschreiben, die das Risiko für die jeweilige Beanspruchungsfolge psychische Ermüdung, Monotonie, psychische Sättigung und Stresserleben begünstigen können.

In der Praxis hat sich gezeigt, dass es hilfreich sein kann, ein paritätisch besetztes Beurteilungsteam zu bilden, das entsprechende Kenntnisse von den Tätigkeiten und damit auch von der am Arbeitsplatz vorhandenen psychischen Belastung hat. In Ergänzung zur Beobachtung der Tätigkeit ist es vorgesehen, den Stelleninhaber, die Führungskraft oder auch Kollegen zu der Tätigkeit zu befragen, um beispielsweise Besonderheiten eines Arbeitssystems zu entdecken, die sich einer direkten Beobachtung nicht erschließen. Erfahrungsgemäß erhöht die Einbindung der Beschäftigten auch die Akzeptanz für die Gefährdungsbeurteilung.

Die Ergebnisse des Beobachtungsinterviews sind zu dokumentieren. Die Feststellung relevanter Faktoren kann basierend auf den Checklisten vorgenommen werden, die mit einer dichotomen Antwortskala zunächst erfassen, ob ein Merkmal zutrifft oder nicht. Die Auswertung, das heißt die Feststellung ob bestimmte Belastungsfaktoren möglicherweise die Wahrscheinlichkeit für das Auftreten beeinträchtigender Folgen haben, kann einmal quantitativ erfolgen. Dies bedeutet, dass mit einer höheren Anzahl an Faktoren beeinträchtigende Folgen wahrscheinlich sind. Das Verfahren bietet allerdings zusätzlich pro Item Gestaltungshinweise an, die sich an DIN EN ISO 10075-2 und sonstigen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen orientieren. Ein wesentlicher Vorteil derartiger Vor-Ort-Begehungen besteht somit darin, dass sich – falls erforderlich – Maßnahmen vielfach direkt ableiten lassen. Bei Unternehmen mit einem Arbeitsschutzausschuss bietet sich an, die festgestellten Belastungen in diesem Gremium vorzustellen und zu besprechen.

2.2 Modifikationen des KPB

Aufbauend aus den oben skizzierten Diskussionen sollte überprüft werden, ob mit dem KPB die Merkmalsbereiche, die von der GDA (2015; 2016) publiziert wurden, abgedeckt werden, um dem betrieblichen Praktiker auch weiterhin Anwendungssicherheit zu geben. Zudem erschien eine Neuordnung der Items anhand der von der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie veröffentlichten Merkmalsliste angezeigt, um Betrieben und Aufsichtspersonen den Abgleich mit den Merkmalen zu erleichtern. Dazu wurden die Items des KPB von arbeitspsychologischen Experten den Merkmalsbereichen mit den jeweiligen Unterkategorien zugeordnet. Items, die nicht eindeutig einem Bereich zugeordnet werden konnten, wurden entsprechend ersetzt, bzw. umformuliert.

Bei der Umstrukturierung der Items fiel auf, dass die Merkmalsbereiche der GDA zu einem großen Teil bereits abgedeckt waren. In der Erfassung selbst fehlte bislang der Bereich Arbeitszeit, der lediglich in der Dokumentation aufgenommen war. Dieser Bereich sowie der Bereich der emotionalen Inanspruchnahme - ein Belastungsfaktor des Merkmalsbereichs Arbeitstätigkeit - wurden mit dazugehörigen Items entsprechend ergänzt. Im Folgenden wurden diejenigen Items inhaltlich analysiert, deren Itemschwierigkeit, und damit die Fähigkeit, unterschiedliche Belastungs-

situationen trennen zu können, zu hoch war. Im Besonderen betraf dies Formulierungen wie „sehr häufig“, „sehr selten“. Hier wurde dem Umstand Rechnung getragen, dass gerade in sicherheitsrelevanten Arbeitsbereichen auch selten auftretende kritische Ereignisse bedeutsame Folgen für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten haben können. Ferner wurden Items, mit denen zwei Sachverhalte gleichzeitig ermittelt wurden, aufgeteilt, um zu eindeutig interpretierbaren Aussagen zu kommen.

2.3 Einsatz in der Praxis

Um zu prüfen, ob die Änderungen des Verfahrens auch zu einer besseren Verständlichkeit beitragen, wurde das KPB in der neuen Form in mehreren Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie eingesetzt. Die Vorgehensweise entsprach der auch für die Vorversion empfohlenen. Nach einer Anwenderschulung wurde das KPB vor Ort von den betrieblichen Praktikern, wie Fachkräften für Arbeitssicherheit, Betriebsärzten, Betriebsräten und Vertretern des Arbeitgebers und auch von Verbandsingenieuren der Arbeitgeberverbände der Metall – und Elektroindustrie eingesetzt. Im Anschluss wurden die zunächst individuell vorgenommenen Itembewertungen verglichen und diskutiert. Im Ergebnis ließ sich in den meisten Fällen eine hohe Übereinstimmung der Bewertungen feststellen.

3. Diskussion

Die Ergebnisse aus den Unternehmen zeigten, dass die Änderungen und Erweiterungen des Verfahrens einmal zu einer besseren Identifikation relevanter Belastungsfaktoren beitragen und weiterhin zu einer erhöhten Verständnis und Akzeptanz. In Zukunft ist allerdings zu prüfen, in wie weit das Verfahren branchenübergreifend eingesetzt werden kann. Erste Ergebnisse aus den Servicebereichen des Automobilhandels lassen dabei erwarten, dass dies funktionieren kann. Ansätze zur Erhöhung der dichotomen Antwortskalierung auf eine z. B. Vierfachskalierung werden geprüft, wenngleich eine mittelwertbasierte Grenzwertsetzung bei dem Konstrukt psychische Belastung nicht sinnvoll erscheint.

4. Literatur

DIN EN ISO 10075-1:2000 Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung - Teil 1: Allgemeines und Begriffe (ISO 10075:1991); Deutsche Fassung EN ISO 10075-1:2000. Berlin: Beuth.

DIN EN ISO 10075-2 1996, Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung- Teil 2: Gestaltungsgrundsätze (ISO 10075-2:1996); Deutsche Fassung EN ISO 10075-2:2000. Berlin: Beuth.

DIN SPEC 33418:2014-03 Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung - Ergänzende Begriffe und Erläuterungen zu DIN EN ISO 10075-1:2000-11

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (Hrsg.) (2015) Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz. Zugegriffen 7. Dezember 2016 http://www.gda-portal.de/de/pdf/Leitlinie-Psych-Belastung.pdf?_blob=publicationFile

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (Hrsg.) (2016) Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Zugegriffen 7. Dezember 2016. http://www.gda-psyche.de/SharedDocs/Publikationen/DE/broschuere-empfehlung-gefaehrungsbeurteilung.pdf?_blob=publicationFile&v=11

- Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (Hrsg.) (2014) Kurzverfahren Psychische Belastung. Heidelberg: Dr. Curt Haefner-Verlag.
- Rohmert W. 1984, Das Belastungs-Beanspruchungs-Konzept. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 38, 193-200.
- Sandrock S (2014) Erfassung psychischer Belastung mit dem KPB. In: Eigenstätter M et al (Hrsg) Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit. Psychologie der gesunden Arbeit, 18. Workshop. Asanger, Kröning, S 121–124.
- Sandrock, S (2015), Psychische Belastung – Vorgehen bei der Erfassung und Gestaltung zur Reduktion negativer Beanspruchungsfolgen. In: Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (Hrsg.): Leistungsfähigkeit im Betrieb. Kompendium für den Betriebspraktiker zur Bewältigung des demografischen Wandels. Berlin: Springer, S. 107-114.
- Sandrock S, Peck A (2015) Erfassung psychischer Belastung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung. *Technische Sicherheit* 5(1/2):49–52
- Tielsch R., Gauggel B. & Weiß D. (2008). KPB – ein Instrument zur Erfassung psychischer Arbeitsbelastungen. In: *Leistung und Lohn* Nr. 445/446/447/448/449 April 2008, 29-64.



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

Soziotechnische Gestaltung des digitalen Wandels – kreativ, innovativ, sinnhaft

63. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

FHNW Brugg-Windisch, Schweiz

15. – 17. Februar 2017

GfA Press

Bericht zum 63. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 15. – 17. Februar 2017

FHNW Brugg-Windisch, Schweiz

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Dortmund: GfA-Press, 2017

ISBN 978-3-936804-22-5

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Dortmund**

Schriftleitung: Matthias Jäger

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet, den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen.

USB-Print: Dr. Philipp Baumann, Olten

Screen design und Umsetzung

© 2017 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de