

Die Ermittlung der psychischen Belastung für die Gefährdungsbeurteilung

Nur gesetzliche Notwendigkeit oder auch Chance für die Unternehmen zur Prozessverbesserung?

Seit Herbst 2013 ist die Berücksichtigung psychischer Belastung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung Pflicht für Arbeitgeber. Dies hat der Gesetzgeber mit der Änderung des Arbeitsschutzgesetzes klargelegt. Studien zufolge wird die Gefährdungsbeurteilung allerdings noch nicht überall systematisch durchgeführt. Gerade kleinere Unternehmen haben noch Potenzial in der Umsetzung. Dies gilt im Besonderen bei der Berücksichtigung der psychischen Belastung. Der Beitrag nimmt daher eine Einordnung des Themas vor und zeigt am Beispiel der Firma Weishaupt, wie eine sinnvolle Herangehensweise aussehen kann.

Einleitung

Die Arbeitsanforderungen der Beschäftigten haben sich in den vergangenen Jahrzehnten gewandelt. Beispielsweise veränderten sich die Anforderungen an die menschliche Informationsverarbeitung durch den Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologien. Zudem hat der Dienstleistungssektor, der in der Regel mit kommunikativen Anforderungen verbunden ist, zugenommen. Prinzipiell gehen allerdings mit sämtlichen Arbeitstätigkeiten körperliche und geistige Belastungsanteile einher. Die Diskussion um die psychische Belastung und Beanspruchung sowie deren gesellschaftliche und arbeitspolitische Bedeutung sind in den letzten Jahren gestiegen. Auf der betrieblichen Ebene ist das Thema ebenfalls angekommen, wobei hier auffällt, dass oft noch Unsicherheiten bezüglich des Gegenstands bestehen. Dabei betreffen diese einmal die Bedeutung der psychischen Belastung selbst, aber auch die damit verbundenen Herangehensweisen in der vom Gesetzgeber geforderten Gefährdungsbeurteilung. In diesem Beitrag werden daher die normativen Rahmenbedingungen skizziert und ein betriebliches Vorgehen zu einer pragmatischen Herangehensweise geschildert.

Politischer Rahmen

Der Arbeitgeber hat im Rahmen seiner Vorsorgepflicht verschiedene Aufgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz wahrzunehmen. Diese beinhalten eine Beurteilung der Arbeit hinsichtlich möglicher Gefährdungen für die Arbeitnehmer. Der Gesetzgeber konkretisierte im Oktober 2013 das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Danach sollen im Rahmen der nach § 5 ArbSchG durchzuführenden Gefährdungsbeurteilung auch sogenannte psychische Belastungen bei der Arbeit berücksichtigt werden. Im Prinzip stellt der Gesetzgeber damit klar, dass dies auch zuvor schon intendiert war. Denn auch die bislang in der Aufzählung des Absatz 3, § 5 ArbSchG enthaltenen Aspekte wie die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit sowie deren Zusammenwirken oder auch die Auswirkungen von der Gestaltung von Arbeitsmitteln wie zum Beispiel der Hard- oder Software bei Bürotätigkeiten wirken ebenfalls psychisch auf die Beschäftigten ein. Der Zusatz »bei der Arbeit« weist darauf hin, dass der Arbeitgeber nicht für das Privatleben der Beschäftigten verantwortlich ist, sondern dass es um Aspekte geht, die einerseits erfassbar und weiterhin während der Arbeit auf die Beschäftigten einwirken können. Ein Blick in ältere Verordnungen, zum Beispiel die Bildschirmarbeitsverordnung, zeigt ebenfalls, dass die Berücksichtigung der psychischen Belastung kein ganz neues Thema ist (vgl. auch Sandrock und Peck 2015).

Für die Praxis bedeutet dies, dass der Arbeitgeber im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung neben den üblichen Faktoren (zum Beispiel Gefahrstoffe, Lärm, Klima, körperliche Belastung) auch Faktoren, die überwiegend psychisch auf die Beschäftigten einwirken, beurteilen muss. Eine gesonderte Betrachtung möglicher Gefährdungen durch psychische Faktoren ist dabei nicht zwingend erforderlich. Die Erfassung und Beurteilung eventuell vorliegender arbeitsbedingter Gefährdungen, deren Ursachen und die Ableitung geeigneter Maßnahmen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen erfolgen



Hans-Jürgen Zimprich
SÜDWESTMETALL



Stephan Sandrock
Institut für angewandte
Arbeitswissenschaft (ifaa)

sinnvollerweise im Rahmen der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation. Als Gefährdung wird »jede Möglichkeit eines Schadens oder einer (gesundheitlichen) Beeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an deren Ausmaß oder Eintrittswahrscheinlichkeit« (vgl. Hochheim 2014) betrachtet. Die Gefährdungsbeurteilung ist kein Selbstzweck; sie dient vielmehr als zentrales Instrument des Arbeits- und Gesundheitsschutzes dazu, herauszufinden und zu bewerten, ob und welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

Die Gefährdungsbeurteilung dient dazu, herauszufinden und zu bewerten, ob und welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

Verschiedene Erhebungen (zum Beispiel GDA 2014) zeigen allerdings, dass die psychische Belastung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung noch nicht systematisch beurteilt wird. Im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA), die im Arbeitsschutzgesetz verankert ist und die ein gemeinsames Vorgehen der am Arbeitsschutz beteiligten Akteure von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern beabsichtigt, wird als ein Ziel der »Schutz und die Stärkung bei arbeitsbedingter psychischer Belastung« verfolgt. Dazu werden unter anderem Handlungshilfen und Instrumentarien entwickelt beziehungsweise aufbereitet und den Akteuren des betrieblichen und überbetrieblichen Arbeitsschutzes zur Verfügung gestellt (GDA 2014). Ferner ist in diesem Kontext auch davon auszugehen, dass Unternehmen vermehrt von den Aufsichtsbehörden beziehungsweise den zuständigen Berufsgenossenschaften aufgesucht werden.

Begriffliche Einordnung

Beim betrieblichen Umgang mit psychischer Belastung ist ein gemeinsames Verständnis der beteiligten Akteure wichtig, damit beispielsweise Fehlinterpretationen und auch unnötige Auseinandersetzungen vermieden werden. Zur Unterscheidung der arbeitswissenschaftlich neutralen Begriffe »Belastung« und »Beanspruchung« sowie deren Folgen hat sich in Deutschland ein auf dem Belastungs-Beanspruchungsmodell von Rohmert (1984) beruhendes Konzept durchgesetzt, das auch in der Normung und in Tarifverträgen angewendet wird. Ursprünglich stammen die Begriffe »Belastung« und »Beanspruchung« aus der technischen Mechanik. Für die konzeptuelle Darstellung von Ursache und Wirkmechanismen in der Arbeitswissenschaft sind sie nützlich und gebräuchlich. Konzeptuell ist Belastung eine Einwirkung und damit von einer Person unabhängig. Nach DIN EN ISO 10075-1 ist unter »psychischer Belas-

tung« die Gesamtheit der von außen psychisch auf den Menschen einwirkenden Faktoren zu verstehen. Die GDA nennt als Oberbegriffe von Belastungsfaktoren

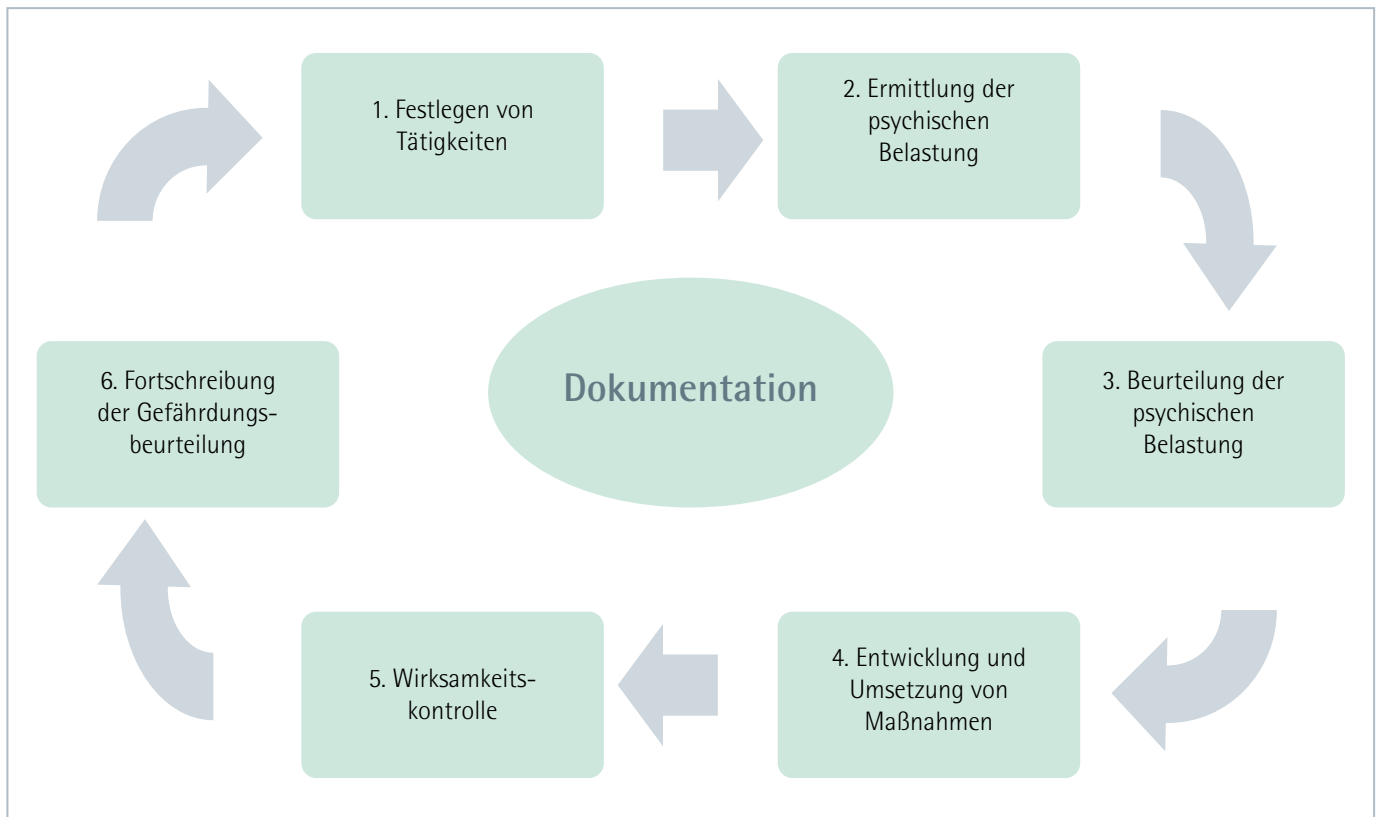
- Arbeitsaufgabe
- Arbeitsorganisation
- soziale Beziehungen
- Umgebungsfaktoren

Die Aufzählung verdeutlicht, dass es die psychische Belastung nicht gibt, sondern in der Praxis sinnvollerweise der Blick auf einzelne Facetten gerichtet werden sollte.

Als unmittelbare Folge der psychischen Belastung entsteht die psychische Beanspruchung. Diese hängt neben der vorausgegangenen Belastung von den jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien, eines Individuums ab. Dies bedeutet, dass dieselbe Belastung beispielsweise je nach Motivation, Qualifikation, gesundheitlicher Kondition, aber auch durch Einwirkungen aus anderen Lebensbereichen wie beispielsweise der Familie bei unterschiedlichen Personen zu einer unterschiedlichen Beanspruchung führen kann. Die Beanspruchung kann einerseits zu positiven (zum Beispiel Anregung, Aktivierung, Lernen) oder andererseits zu beeinträchtigenden (psychische Ermüdung, Monotonie, herabgesetzte Wachsamkeit, psychische Sättigung, Stresserleben) Folgen führen (DIN EN ISO 10075-1, DIN-SPEC 33418). Da die psychische Belastung zu diesen unterschiedlichen Folgen führen kann, ist es nicht sinnvoll, sie so weit wie möglich zu reduzieren, sondern die Arbeitsprozesse so zu gestalten, dass Belastung und Beanspruchung in einem ausgewogenen Verhältnis stehen. Dies verdeutlicht weiterhin, dass die Beurteilung an den Bedingungen ansetzen muss beziehungsweise tätigkeitsbezogen (vgl. ArbSchG) zu erfolgen hat. Abbildung 1 stellt grundsätzlich den Ablauf einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung dar, zu den einzelnen Schritten vergleiche zum Beispiel die Handlungshilfe der GDA (GDA 2014).

Vorgehensweisen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung

Der Gesetzgeber macht keine Vorschriften darüber, mit welcher Methode oder welchem Verfahren die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung durchzuführen ist. Prinzipiell lassen sich drei unterschiedliche Vorgehensweisen zur Erhebung und Beurteilung psychischer Belas-



tung unterscheiden: Beobachtungsverfahren, Workshop-Konzepte und Fragebogenverfahren. Zu den unterschiedlichen Vorgehensweisen sei im Detail auf Beck et al. (2014) verwiesen.

Dabei ist festzuhalten, dass es eine Lösung, die für alle Betriebe gleichermaßen geeignet ist, nicht gibt. Vielmehr sollten die Vorgehensweisen immer auf die betrieblichen Rahmenbedingungen abgestimmt sein. Für Entwickler von Verfahren zur Erhebung psychischer Belastung stellt DIN EN ISO 10075-3 je nach Mess- und Erhebungszweck unterschiedliche Anforderungen dar, die an Verfahren gestellt werden. Neben diesen psychometrischen Kriterien sind weiterhin auch Aspekte des Messaufwands und der Anwendbarkeit im Betrieb – vor allem auch die Möglichkeit der Ableitung von Maßnahmen – gefragt. Dort wo erforderlich ist das ja der Sinn einer Gefährdungsbeurteilung.

Um Unternehmen einen Einstieg in das Thema zu erleichtern, wurde gemeinsam mit Vertretern der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie ein gestuftes Vorgehen entwickelt, das relevante Belastungsfaktoren der GDA-Leitlinie »Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz« (GDA 2014) beinhaltet. Einen Überblick dazu bietet auch eine Handlungshilfe der BDA (2013).

Bei der Auswahl einer Vorgehensweise sollte mit dem Betriebsrat Einvernehmen und

ein gemeinsames Verständnis über Sinn und Zweck der Gefährdungsbeurteilung erzielt werden. Bevor eine tätigkeitsbezogene Bewertung vorgenommen wird, ist es im Rahmen des Stufenkonzepts sinnvoll, zunächst eine Bestandsaufnahme vorhandener betrieblicher Daten vorzunehmen, um festzustellen, bei welchen Arbeitsplätzen oder Tätigkeiten Gesundheitsgefährdungen durch arbeitsbedingte psychische Belastung überhaupt vorliegen können. Damit können sich erste Anhaltspunkte für eine Priorisierung der durchzuführenden Beurteilungen und eine Fokussierung auf bestimmte Arbeitsplätze beziehungsweise Tätigkeiten ergeben.

Daten, die Hinweise geben können, sind beispielsweise: die »normale« technische Gefährdungsbeurteilung, Arbeitsunfälle, Beinaheunfälle, Fluktuation, Abwesenheitsstatistiken, Hinweise von Beschäftigten und deren Vertretung, Prozessstörungen. Diese Aufzählung ist nicht abschließend. Es müssen im Betrieb keine Datenfriedhöfe produziert werden, sondern vorhandene Daten sollten zum Beispiel abteilungs- oder bereichsbezogen betrachtet werden.

Im nächsten Schritt sind Tätigkeiten festzulegen, wobei vergleichbare Tätigkeiten zusammengefasst werden können. Dann sind die am Arbeitsplatz auftretenden psychischen Belastungsfaktoren konkret zu identifizieren und deren Ursachen zu ermitteln. Sofern in diesem Ablaufschritt bereits eines der psychischen Belastungsmerkmale auf eine Gesundheitsbeein-

Abb. 1: schematischer Ablauf einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Die Ermittlung der psychischen Belastung kann durchaus Vorteile für die Unternehmen bringen.

trächtigung hinweist, wird im nächsten Schritt eine entsprechende Bewertung – zum Beispiel über eine Risikoeinschätzung – vorgenommen. Hierzu gibt es prinzipiell keine Vorgaben; die betriebs- und tätigkeitsspezifischen Besonderheiten sind dabei zu berücksichtigen. Ergeben sich aus der Beurteilung kritische Faktoren, müssen Gestaltungsmaßnahmen abgeleitet werden, um eine Gesundheitsgefährdung durch arbeitsbedingte psychische Belastung möglichst zu vermeiden. Dem schließt sich nach einem angemessenen Zeitraum eine Wirksamkeitskontrolle an. Der gesamte Prozess ist zu dokumentieren.

Erfahrungen aus Unternehmen und Verband

Fragen zum Thema psychische Belastung aus den Unternehmen, die sich an den Verband oder auch an das ifaa richten, sind zum Beispiel folgende:

- Unser Betriebsrat war auf einer Schulung und möchte, dass wir im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung die psychische Belastung ermitteln. Hat er Recht? Kann unser Betriebsrat Vorschläge zum Vorgehen bei der Gefährdungsbeurteilung machen?

Nach Bekanntwerden der bereits angesprochenen Änderung des Arbeitsschutzgesetzes nehmen solche oder ähnliche Fragen zu. Aus verbandlicher Erfahrung nehmen Unternehmen diese Aufgabe teilweise als Last wahr. Dabei ist ihnen noch nicht bekannt, dass die Ermittlung der psychischen Belastung neben der gesetzlichen Verpflichtung durchaus Vorteile für die Unternehmen bringen kann, da sie Hinweise auf ungenügend gestaltete Prozesse, fehlende Standards oder andere Verbesserungspotenziale geben kann.

Nachdem nun ein Unternehmen akuten Gesprächs- und Informationsbedarf bei einem Verbandsmitarbeiter angemeldet hat, informiert dieser dann das Unternehmen. Dabei zeigen sich unterschiedlichste Problempunkte.

Gerade in der eher technisch orientierten Welt der M+E-Industrie, in der reale Güter vorhanden sind, die ersichtlich und »anfassbar« sind, herrschen Vorbehalte ob der Dinge, die mutmaßlich nicht messbar sind. Oft fallen Sätze wie: »Was man nicht messen kann, kann man auch nicht ermitteln«.

Technisch geprägte Führungskräfte sind eher skeptisch gegenüber allen Dingen, die an-

hand von Kennzahlen nicht darzustellen sind. Je »technischer« Führungskräfte sind, umso größer sind die Vorbehalte. Was Führungskräften auch zu schaffen macht, ist die »Angst vor nicht bekannten Problemen«. Da die psychische Belastung nicht messbar ist, muss sie über Teilaspekte erschlossen werden. Diese Aspekte beziehen sich zum Beispiel auf die Vollständigkeit der Arbeitsaufgabe, die Arbeitsorganisation, das Sozial- und Führungsverhalten – also Dinge, die in den Verantwortungsbereich der betrieblichen Führungskräfte gehören. Die Bedenken der Führungskräfte sind oft spürbar: »Könnte bei diesen Untersuchungen etwas herauskommen, das ich noch nicht weiß und das mir Probleme machen kann?«

Unsicherheiten bestehen auch, inwieweit die Beschäftigten einzubeziehen sind – gerade vor dem Hintergrund anonymer Befragungen und der Erkenntnis, dass daraus nur schwerlich konkrete und sinnvolle Maßnahmen abzuleiten sind. Weitere Vorbehalte resultierten unter anderem aus Schulungs- und Informationsveranstaltungen mit ausgeprägt wissenschaftlichem Charakter. So berichtete die Personalleiterin eines Unternehmens mit 800 Mitarbeitern unionsweit mit ihrem Betriebsratsvorsitzenden von einer derartigen Veranstaltung: »Nach wenigen Minuten konnten wir dem Professor nicht mehr folgen – und das Verfahren zur Ermittlung der psychischen Belastung, das er vorstellte, hätte unser Unternehmen vollkommen überfordert.«

Es ist einerseits sinnvoll und nötig, das für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung notwendige Fachwissen zu haben. Andererseits ist es im betrieblichen Kontext jedoch wichtig, dass Verfahren und Vorgehensweisen von dafür geschulten beziehungsweise qualifizierten Beschäftigten oder einem Team (zum Beispiel bestehend aus je einem Vertreter Arbeitgeber, des Betriebsrates, SIFA) auch praktisch anwendbar und plausibel sowie verhältnismäßig sind.

Die Anwendung eines Stufenkonzepts zur Ermittlung der psychischen Belastung bei der Max Weishaupt GmbH

Die Max Weishaupt GmbH ist ein eigentümergeführtes Unternehmen mit Sitz in Schwendi. Mit mehr als 1.700 Mitarbeitern werden Öl- und Gasbrenner, Heizsysteme, Wärmepumpen und Solartechnik vermarktet. Im Werk Schwendi werden Öl- und Gasbrenner hergestellt. Die Betriebsparteien waren 2012 auf der Suche nach einem Verfahren zur Ermittlung der psychischen

Belastung. Von SÜDWESTMETALL wurden hierzu verschiedene Verfahren vorgestellt. Die Betriebsparteien entschieden sich für das Stufenkonzept, da sie darin ein für betriebliche Praktiker geeignetes Verfahren sahen, mit dem die psychische Belastung pragmatisch ermittelt werden kann. Vom Betriebsrat wurden nun diejenigen Arbeitsplätze ausgesucht, die als Erstes begutachtet werden sollten. Bei der Auswahl wurden Hinweise der Beschäftigten und Erfahrungen des Betriebsrates berücksichtigt. Ferner sollten die Arbeitsplätze geeignet sein, mit anderen verglichen zu werden. Dabei kristallisierten sich folgende unterschiedliche Tätigkeiten heraus:

- Verpackung
- Grimpautomaten (Handarbeitsplatz)
- Ölwendeln wickeln, spannungsfrei glühen
- Pressenarbeitsplätze
- Statoren schalten (Handarbeitsplatz)
- Bandreinigungsanlage
- Gießharzanlage
- Vorarbeiter
- Versuchstechniker
- Personalsachbearbeiter
- Staplerfahrer
- Schulungsreferent
- Technische Beratung

Die Ermittlung der psychischen Belastung erfolgte im Rahmen von Vor-Ort-Workshops, die von einem Verbandsingenieur von SÜDWESTMETALL moderiert wurden. Je zwei Vertreter des

Arbeitgebers und des Betriebsrates nahmen teil. Vorab wurde das Stufenkonzept an die betrieblichen Bedingungen angepasst. Konkret wurden die Skalierungen nach Intensität und Häufigkeit durch Handlungsbedarfsziffern ersetzt. Je höher die einzelne Gefährdung eingeschätzt wurde, umso höher war dann die fünffach gestufte Handlungsbedarfsziffer (1 = niedrig, 5 = hoch). Dabei wurde das Augenmerk auf die konkret zu erfassenden Aspekte für jede Tätigkeit gelegt (vergleiche Abb. 2).

Nachdem ein Arbeitsplatz auf Basis aller Items untersucht und die Problempunkte aufgeschrieben waren, wurden im Workshop über die Handlungsbedarfsziffern die Problempunkte priorisiert. Ein wesentlicher Vorteil besteht dabei darin, dass daraus schnell Handlungsmaßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation der Mitarbeiter abgeleitet werden können.

Die Zeitdauer für die Untersuchung eines Arbeitsplatzes lag zu Beginn fast bei einem halben Tag. Mit zunehmender Übung entwickelten die Teilnehmer Handlungssicherheit, und nach wenigen Workshops wurden nur noch zwei Stunden pro zu untersuchendem Arbeitsplatz benötigt. Ein bemerkenswerter Aspekt dabei war, dass die Betriebsparteien bei der Einschätzung der Handlungsbedarfsziffern sehr nahe beieinander lagen.

An zwei konkreten Arbeitsplätzen wird aufgezeigt, welche beeinträchtigenden Faktoren von den Untersuchern entdeckt wurden und welche Maßnahmen abgeleitet wurden.

Abb. 2: exemplarische Darstellung der Feststellung und Bewertung psychischer Belastungsfaktoren

| | Belastung durch | Handl. bed. | Beschreibung der Maßnahme | Bearbeiter/Termin |
|----|---|-------------|---------------------------|-------------------|
| 1 | Ermittlung der psychischen Belastung in der Gefährdungsbeurteilung | | | |
| 2 | | | | |
| 3 | Firma: | | | |
| 4 | Abteilung: | | | |
| 5 | Arbeitsaufgabe: | | | |
| 6 | | | | |
| 7 | Vorrangiges Ziel der Gefährdungsbeurteilung gem. Arbeitsschutzgesetz ist die Sicherung und Verbesserung des Gesundheitsschutzes durch | | | |
| 8 | Maßnahmen des Arbeitsschutzes. In den nachfolgenden Fragen sind je nach Belastungsausprägung Maßnahmen und Handlungsbedarfe | | | |
| 9 | zu definieren. | | | |
| 10 | | | | |
| 11 | Skalierung Handlungsbedarf: 1 = niedrig, 5 = hoch | | | |
| 12 | | | | |
| 13 | Frage 1.1 Es gibt häufige und ungeplante Störungen/Unterbrechungen im normalen Arbeitsablauf | | | |
| 14 | Belastung durch | Handl. bed. | Beschreibung der Maßnahme | Bearbeiter/Termin |
| 15 | | | | |
| 16 | Frage 1.2 Die Arbeitsausführung ist durch technische Bedingungen und organisatorische Regelungen detailliert vorgegeben. | | | |
| 17 | Eine Einflußnahme durch den Beschäftigten auf den Arbeitsablauf ist nicht möglich. | | | |
| 18 | Belastung durch | Handl. bed. | Beschreibung der Maßnahme | Bearbeiter/Termin |
| 19 | | | | |
| 20 | | | | |
| 21 | Frage 1.3 Die Mitarbeiterführung ist unzureichend | | | |
| 22 | Belastung durch | Handl. bed. | Beschreibung der Maßnahme | Bearbeiter/Termin |
| 23 | | | | |
| 24 | Frage 1.4 Schlechte Arbeitszeitgestaltung bei hohem Arbeitsanfall oder regelmäßigem Arbeiten unter Zeitdruck | | | |
| 25 | Belastung durch | Handl. bed. | Beschreibung der Maßnahme | Bearbeiter/Termin |
| 26 | | | | |
| 27 | | | | |
| 28 | Frage 1.5 Der Personaleinsatz und/oder die Qualifikation der Beschäftigten entsprechen nicht der auszuführenden Arbeitsaufgabe | | | |
| 29 | Belastung durch | Handl. bed. | Beschreibung der Maßnahme | Bearbeiter/Termin |
| 30 | | | | |
| 31 | Frage 1.6 Die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz sind unzureichend | | | |
| 32 | Belastung durch | Handl. bed. | Beschreibung der Maßnahme | Bearbeiter/Termin |

Literatur

Beck, D.; Morschhäuser, M., Richter, G. (2014): Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. S. 45-130. In: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.) 2014, Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Erfahrungen und Empfehlungen. Berlin: Erich Schmidt Verlag

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz: Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG). <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/arbSchG/gesamt.pdf>. Zugegriffen: 16. März 2015

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2013): Die Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz – Besonderer Schwerpunkt: Psychische Belastung. Ein Praxisleitfaden für Arbeitgeber. Berlin: BDA

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 10075-3:2004: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung – Teil 3: Grundsätze und Anforderungen an Verfahren zur Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastung (ISO 10075-3:2004); Deutsche Fassung EN ISO 10075-3:2004. Berlin: Beuth

DIN SPEC 33418 2014, Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung – Ergänzende Begriffe und Erläuterungen zu DIN EN ISO 10075-1:2000-11. Berlin: Beuth

Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (Hrsg.) (2014): Abschlussbericht zur Dachevaluation der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie. <http://www.gda-portal.de>



Abb. 3: Brennermontage

Arbeitsbereich eines Vorarbeiters

In Abbildung 3 ist der Bereich des Vorarbeiters der Brenner-Montage abgebildet. Im Workshop wurde der Arbeitsplatz untersucht. Dabei wurden folgende belastende Faktoren im Prozess festgestellt:

- Anlagenstörungen
- Vorarbeiter ruft Instandsetzung an
- Instandsetzung ist nicht sofort erreichbar
- Produktion kommt ins Stocken
- Abstimmung mit Instandhaltung
- Vorarbeiter muss die Situation gegenüber dem Vorgesetzten erklären
- Troubleshooting des Vorarbeiters und Aufholen des Produktionsstaus

Dabei handelt es sich um eine Tätigkeit, die eventuell zu Stresserleben führen kann (vgl. Din SPEC 33418). Daher wurden als Abhilfemaßnahmen definiert:

- Auflistung aller auftretenden Fehler
- regelmäßiges Durchsprechen der Situation mit dem Vorgesetzten
- Optimierung von Wartungsplänen, Wartung wurde vorgezogen
- Klärung der Zuständigkeiten mit der Instandsetzung
- Schulung der Mitarbeiter
- KVP

Arbeitsplatz Staplerfahrer

Während beim Vorarbeiter der Schwerpunkt der Störungen im Arbeitsablauf lag, kamen beim Staplerfahrer weitere Probleme im Bereich Informationsverarbeitung hinzu:

- Palettentürme engen die Sicht des Staplerfahrers ein
- Fußgänger halten sich nicht an die Wegeordnung
- erhöhte Vorsicht trotz eiligem Transport
- unklare Priorisierung: Fahrer weiß nicht, wer zuerst bedient werden soll:
- Anruf, dass Kollegen auf eiliges Material warten, da anderenfalls die Produktion ins Stocken kommt
- parallel muss schnell ein Lastwagen beladen werden
- durch unsortierte Ladeliste kommt es zu Suchzeiten, die zu weiteren Verzögerungen führen

Aufgrund der Erkenntnisse wurden folgende Abhilfemaßnahmen definiert und zeitnah umgesetzt:

- Unterweisungen für alle Mitarbeiter über das Verhalten auf den Fahrwegen wurden durchgeführt.
- Palettentürme an Kreuzungen wurden eliminiert, damit freie Sicht an den Kreuzungen besteht.

- Ladeliste wird dem Fahrer sortiert ausgegeben (wurde vom Abteilungsleiter sofort erledigt).
- Priorisierung der Fahraufträge durch den Vorgesetzten: damit klare Regelung der Reihenfolge der Fahraufträge.
- KVP

Resümee

Aufgrund der durchgeführten Workshops zieht die Firma Weishaupt für sich folgendes Resümee: Durch die strukturierte Vorgehensweise des Stufenverfahrens wurden verbesserungswürdige Stellen im Betrieb identifiziert. Die Lösungen wurden gemeinsam mit dem Betriebsrat erarbeitet. Ferner wurde eine To-do-Liste erstellt. Ein regelmäßiges Controlling der Termine durch das Gefährdungsbeurteilungsteam sorgt für eine nachhaltige Verankerung. Die Umsetzung der Maßnahmen führte dazu, dass die Mitarbeiter gleichmäßiger arbeiten können: punktuelle »Hektik« oder »Stress« konnten reduziert werden. Ferner verbesserte sich die Arbeitssicherheit, und nach Aussagen der Mitarbeiter stieg auch deren allgemeine Zufriedenheit. Im Ergebnis lässt sich für die vom Unternehmen gewählte Vorgehensweise festhalten, dass Vorgehensweise und Fragen verständlich und für den betrieblichen Praktiker geeignet sein müssen. Umfassende »psychologische« Schulungen sind nicht notwendig. Vielmehr sind betriebliche Kenntnisse über Abläufe und Einrichtungen wichtig. Besondere Erkenntnis war ferner, dass die Beurteilung der psychischen Belastung auch bei der Verbesserung der betrieblichen Abläufe hilfreich ist. Die anfängliche Moderation durch den Verbandsingenieur wurde als sehr hilfreich angesehen und führte letztlich dazu, dass künftige Beurteilungen durch das Team selbstständig durchgeführt werden konnten.

Begleitung durch SÜDWESTMETALL

SÜDWESTMETALL moderierte nicht nur bei der Firma Weishaupt die Workshops, sondern unterstützte auch in anderen Unternehmen bei der Ermittlung der psychischen Belastung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung. Es zeigte sich, dass in den meisten Unternehmen der Schwerpunkt der Probleme in Störungen der Betriebsabläufe lag. Diese Störungen sind oft die Ursache für nachgelagerte Probleme. Beispielsweise kann eine Störung im Arbeitsablauf Produkti-

onsausfälle verursachen, die in der Regel aufgrund fixer Termine wieder kompensiert werden müssen. Oft sind dann Überstunden oder Änderungen des Produktionsprogramms notwendig. Hektik, Stress und genervte Führungskräfte und Mitarbeiter sind die Folge. Bereits heute arbeiten viele Unternehmen an der Stabilisierung ihrer betrieblichen Abläufe im Rahmen von Produktionssystemen und des Lean-Managements. Shopfloor-Management, 5S, Kanban und Kaizen sind zum Beispiel bekannte Methoden. Genauso wie diese Methoden zur Produktivitätssteigerung eingesetzt werden, können sie auch geeignet sein, einen Teil der mutmaßlich beeinträchtigenden Aspekte psychischer Belastung zu reduzieren.

Welche Vorteile erzielen Unternehmen, wenn sie sich mit psychischer Belastung befassen?

Wie weiter bereits angemerkt, sehen viele Firmen das Thema »Ermittlung der psychischen Belastung« als Last an. Wie allerdings das Beispiel der Firma Weishaupt zeigt, konnten durch die Analyse dieses Problemfeldes nicht nur die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter verbessert werden, sondern es wurden auch Ansatzpunkte zur Produktivitätssteigerung erkannt. Somit müssten auch andere Unternehmen Interesse an diesem Thema haben.

SÜDWESTMETALL ist daran gelegen, dass alle Mitgliedsunternehmen ihrem gesetzlichen Auftrag aus dem Arbeitsschutzgesetz nachkommen. Somit gibt der Verband nicht nur juristische Hilfestellung bei der Ausformulierung von Betriebsvereinbarungen zum Thema, sondern informiert die Mitgliedsunternehmen auch über die in der Betriebsvereinbarung formulierten Methoden und unterstützt deren Durchführung. Dabei bietet der Verband an, seine Mitgliedsunternehmen so weit zu begleiten, dass diese in der Lage sind, entsprechend der betrieblich – zum Beispiel im Rahmen einer Betriebsvereinbarung – festgelegten Vorgehensweisen die Gefährdungsbeurteilungen selbst durchzuführen. ■

Text: Hans-Jürgen Zimprich, Dr. Stephan Sandrock

de/de/pdf/GDA-Dachevaluation_Abschlussbericht.pdf?__blob=publicationFile&tv=2. Zugegriffen: 16. März 2015

Gemeinsame deutsche Arbeitsschutzstrategie (2014): www.gda-portal.de, bzw. gda-psyche.de. Zugegriffen: 16. März 2015

Hochheim, D. (2014): Begründung zu ArbSchG, § 5, Absatz 3, S. 53-59, in Koll, M., Janning, R.; Pinter, H. (Hrsg.): Arbeitsschutzgesetz – Gesetz zur Umsetzung der EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz und weiterer Arbeitsschutz-Richtlinien mit Rechtsverordnungen aufgrund des Arbeitsschutzgesetzes. Kommentar für die betriebliche und behördliche Praxis. Stuttgart: Kohlhammer

Leitung des GDA-Arbeitsprogramms Psyche (Hrsg.) (2014): Empfehlungen der GDA-Träger zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Berlin: Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie.

Rohmert, W. (1984): Das Belastungs-Beanspruchungs-Konzept. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 38, 193-200.

Sandrock, S.; Peck, A. (2015): Erfassung psychischer Belastung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung. In: Technische Sicherheit Band 5, Nr. 1/2, 49-53

Autoren-Kontakt

Dipl.-Ing. (FH)
Hans-Jürgen Zimprich
Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V., SÜDWESTMETALL, Bezirksgruppe Ulm
Tel.: +49 731 14025-20
E-Mail: zimprich@suedwestmetall.de

Dr. Stephan Sandrock
Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. (ifaa)
Tel: +49 211 542263-33
E-Mail: ssandrock@ifaa-mail.de