

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung: Praktische Erfahrungen und Umsetzungsempfehlung

Die Erfassung psychischer Belastungen in der Arbeit stellt Betriebe immer noch vor eine große aber bewältigbare und vor allem in Verkehrsbetrieben lohnende Herausforderung. Mit vorhandenen Handlungshilfen und punktueller externer Begleitung gelingt die Analyse und wirksame Prävention von psychisch bedingten Arbeits- und Gesundheitsgefahren.

GRUNDLAGEN ZUR BEDEUTUNG PSYCHISCHER FAKTOREN IN DER ARBEITSWELT ODER „WIR HABEN HIER KEINE PSYCHE!“

Im Oktober 2013 explizierte der Gesetzgeber mit der Erweiterung des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG §5) die Erfassung psychischer Belastungen in der Arbeit als festen Bestandteil von Gefährdungsanalysen. Das Ziel der Gefährdungsbeurteilung ist es, die für den Mitarbeiter bestehenden Gefährdungen, also

Die erste Umsetzung [...] stellt [...] eine große aber nicht unmögliche [...] Herausforderung [...] dar.

die Möglichkeit eines Schadens oder einer Beeinträchtigung, zu ermitteln. Eine Gefährdung kann sich dabei unter anderem durch die psychische Belastung bei der Arbeit ergeben. Diese ist gemäß der internationalen Norm DIN EN ISO 10075-1 definiert als „die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“. Die Anforderung der Berücksichtigung von psychischen Anforderungen, die Arbeit an den Menschen stellt ist somit nicht neu – durch die Gesetzesnovelle 2013 erhielt sie lediglich eine explizite Betonung. Doch wie viel Psyche steckt in technischen Berufen und oft klassischen handwerklichen Tätigkeiten von Verkehrsbetrieben? Viele fahrdienstspezifische Belastungsfaktoren wie dauerhaftes Sitzen mit wenig Bewegung, ungünstige Arbeitszeiten in Kombination mit Stress durch belastende Verkehrssituationen oder Konflikte mit Fahrgästen stellen für den Menschen in der Arbeit eine psychische Herausforderung dar, mit der es umzugehen gilt. Nahezu klassische Belastungsfaktoren wie Zeitdruck, hohe Arbeitsintensität, Störungen und Unterbrechungen tun ihr übriges. Doch nicht nur Stress und Zeitdruck lasten auf der

Psyche. Vor allem monotone Tätigkeiten mit geringem Ereignisgehalt und hohen Routineanteilen führen zu psychischer Ermüdung und Sättigung, welche wiederum mit einem steigenden Unfallrisiko, steigender Bereitschaft zum Risikoverhalten (Ignorieren von Sicherheitsvorschriften, Überbrücken von Sicherheitsvorkehrungen etc.) und sinkender Aufmerksamkeit einhergehen können. Ein dramatisches Beispiel hierfür zeigte sich im schweren Zugunglück in Bad Aibling im Februar diesen Jahres (2016). In die Vermeidung

von Fehlern in Folge menschlichen Versagens durch technische Systeme wird von jeher viel Aufmerksamkeit und Forschung investiert. Mittlerweile haben viele sehr gute technische Systeme zur Vermeidung von Unfällen Einzug in den Alltag gehalten. Das Restrisiko Mensch bleibt jedoch und bedarf gerade deshalb einer besonderen und sorgsam Erhebung!

Eine fachlich fundierte Verständigung auf wichtige Inhalte der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung findet sich in den Leitlinien der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, 2012). Demnach können Belastungskomponenten aus der Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung sowie sozialen Beziehungen resultieren (siehe auch DIN 10075-1) und sollten daher fester Bestandteil jeder Gefährdungsanalyse sein. Gegenwärtig sehen die Regelungen im Arbeitsschutzgesetz die Erfassung psychischer Belastung, nicht aber die Erfassung psychosozialer Ressourcen und Beanspruchungsfolgen verbindlich vor.

Die Erhebung von Ressourcen und Beanspruchungsfolgen über den gesetzlichen Mindestanspruch (Erfassen und Bewerten von Belastung) hinaus machen allerdings



Dr. rer. nat., Diplom-Psychologin Sandra Wolf
Coach (Führungsverhalten, Persönlichkeitsentwicklung), Beraterin Umsetzung Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
Firmeninhaberin innsicht – entdecken und entwickeln
sandra.wolf@innsicht.de



Dr. rer. nat., Diplom-Psychologin Claudia Nebel-Töpfer
Coach, Beraterin
Firmeninhaberin innsicht – entdecken & entwickeln
claudia.nebel-toepfer@innsicht.de



Dr. rer. nat., Diplom-Psychologin Ina Zwingmann
Beraterin
Wissenschaftliche Mitarbeiterin Deutsches Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen (DZNE), Standort Rostock/Greifswald, Greifswald
ina.zwingmann@dzne.de

durchaus Sinn: unter dem Gesichtspunkt der Salutogenese (Entwicklung und Förderung von Gesundheit) kann eine gezieltere und differenziertere Ableitung von Maßnahmen auf der Verhältnis- und Verhaltensebene erreicht werden. Metaanalysen haben zudem gezeigt, dass eine valide Risikoerfassung allein aus Belastungsparametern erst nach deren mehrjähriger kumulativer Einwirkung möglich wird (Ford, Matthews, Wooldridge, Mishra, Kakar & Strahan, 2014).

QUALITÄTSMERKMALE EINES GEEIGNETEN ERHEBUNGSINSTRUMENTS ZUR GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN

Die Leitlinien der Gemeinsamen Deutschen

Arbeitsschutzstrategie (2012) beschreiben Mindestanforderungen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, jedoch werden spezifische Methoden und Instrumente nicht näher benannt. Es steht hier eine Vielfalt an Methoden zur Verfügung (für einen detaillierten Überblick siehe Richter & Schütte, 2014). Bereits auf den ersten Blick wird deutlich, dass es sich bei der Auswahl geeigneter Analyseinstrumente um eine äußerst umfangreiche und vor allem anspruchsvolle Aufgabe handelt, die ein arbeitspsychologisches Basis-Fachwissen voraussetzt. Im Rahmen der umfassenden Analyse sollten objektive (z.B. Arbeitsplatzbeobachtung) und subjektive Erhebungsmethoden (z.B. Befragung, strukturierte Interviews/Workshops) miteinander kombiniert werden. Denkbar ist auch eine Integration von bereits im Unternehmen vorhandenen Maßnahmen (z. B. Gesundheitszirkel). Die Berufsgenossenschaft Verkehr empfiehlt für Betriebe mit mehr als fünfzig Beschäftigten den Fragebogen der Unfallversicherung Bund und Bahn zur Erfassung psychischer Belastungsfaktoren. Dieser kann über die jeweilige Regionalabteilung Prävention der BG Verkehr bestellt werden. Allerdings bleibt hier die Umsetzung im Betrieb dennoch eine Herausforderung in Kommunikation, Auswertung, Datenschutz und Ergebniskommunikation, die mit Hilfe eines externen Profis umgesetzt werden sollte (Wolf, Nebel-Töpfer, Zwingmann & Richter, 2014). Für Betriebe/Betriebsteile mit weniger als fünfzig Beschäftigten empfiehlt sich ein subjektives moderiertes Verfahren, zum Beispiel der DGUV-Ideentreff (DGUV Information 206-007) oder die moderierte Arbeitssituationsanalyse (ASITA). Gerade für Klein- und Kleinstbetriebe ist die Broschüre „Gemeinsam zu gesunden Arbeitsbedingungen“ der BGETEM (www.bgetem.de) gut geeignet, da sie ein einfach zu handhabendes Screeningverfahren bereitstellt, das die Beschäftigten von der Analyse bis zur Maßnahmenableitung aktiv mit einbezieht. Eine Screening-Belastungsanalyse wie beispielsweise das Screening Gesunde Arbeit (Buruck et.al, 2015) kann durchaus nach entsprechender Schulung durch Nicht-Psychologen erfolgen. Bedingungsbezogene Mitarbeiterbefragungen sollten jedoch in der Hand ausgebildeter Fachkräfte (Arbeits- und Organisationspsychologen, Arbeitsmediziner und Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit entsprechender Ausbildung) bleiben. Bevor ein Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung im Unternehmen zur Anwendung kommt, sollte sichergestellt werden, dass das Verfahren den Mindestanforderungen der Objektivität, Reliabilität, Validität, Sensitivität und Diagnostizität genügt (siehe DIN EN ISO 10075-3; Schütte & Köper,

2013). Häufig werden in Betrieben selbstentwickelte, zumeist nicht standardisierte Verfahren eingesetzt. In Fällen, in denen diese unbedingt beibehalten werden sollen (z.B. nach dem erfolgreichen Abschluss einer Betriebsvereinbarung), ist eine Überprüfung der Eignung des Verfahrens hinsichtlich der normativen Mindestanforderungen sowie der unternehmensspezifischen Anforderungen durch externe Experten dringend empfohlen. Zudem empfehlen wir Organisationen, die sich mit der Thematik der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung zum ersten Mal auseinandersetzen, sich frühzeitig von ausgewiesenen externen Anbietern (z.B. Berufsgenossenschaften verfügen über Listen mit regionalen und überregionalen Ansprechpartnern) beraten zu lassen, sich ausschließlich standardisierter Instrumente zu bedienen sowie den ganzheitlichen Prozess der Gefährdungsbeurteilung begleiten zu lassen. Die meisten Anbieter stellen aktuell lediglich das Erhebungsverfahren – selten jedoch eine Begleitung über den gesamten Verlauf des Prozesses bereit. Das PREVA-Verfahren (www.preva-online.de), ein Vorgehen, das gemeinsam mit der Berufsgenossenschaft für Energie, Textil, Elektro und Medienerzeugnisse (BG ETEM) entwickelt und in Kooperationsbetrieben erprobt wurde, bietet die Begleitung des Unternehmens über den

Bedingungsbezogene Mitarbeiterbefragungen sollten [...] in der Hand ausgebildeter Fachkräfte [...] bleiben.

gesamten Prozess der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – von der ersten Analyse bis hin zur Maßnahmenableitung und Evaluation an.

ERGEBNISSE – WAS NUN? DIE NOTWENDIGKEIT VERHÄLTNIS- UND VERHALTENSPRÄVENTIVER MASSNAHMEN

Die Analyse der Belastungen und Beanspruchungsfolgen allein ist noch keine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) regelt im §6, dass der Arbeitgeber das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, sowie alle von ihm festgelegten Maßnahmen und das Ergebnis ihrer Überprüfung entsprechend der Festlegungen in einer Betriebsvereinbarung dokumentieren muss. Demnach ist ein Maßnahmenprotokoll im Sinne einer Gefährdungsdokumentation unabdingbar. Mit Hilfe eines Steuerkreises/-gremiums, welches die Organisation und das Monitoring übernimmt, sollten die Maßnahmen sukzessive umgesetzt werden.

Die Gestaltung des Steuerkreises im Sinne einer paritätischen Kommission, insbesondere für die Umsetzung von Gestaltungsmaßnahmen ist dringend geboten. Das Arbeitsschutzgesetz fokussiert gegenwärtig auf eine »

BILD 1: Prozessschritte Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen



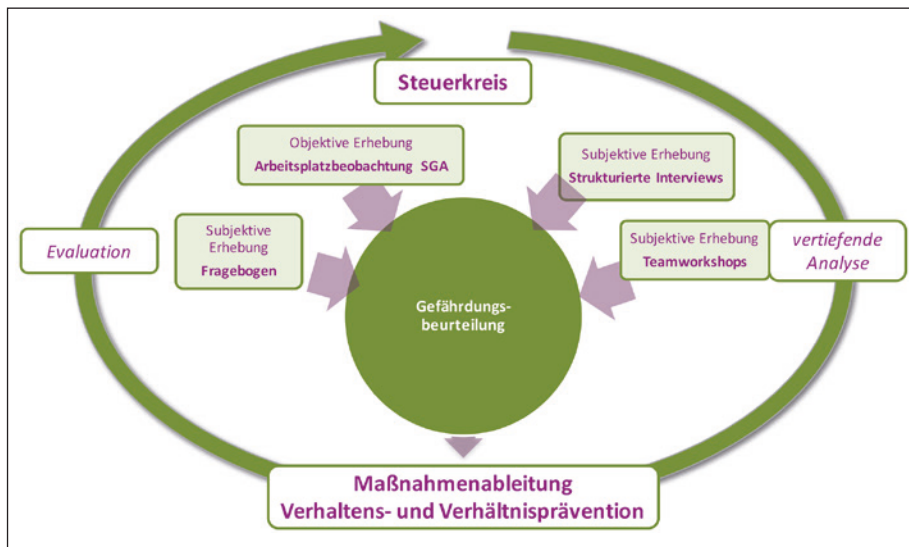


BILD 2: PREVA®-Prozess der psychischen Gefährdungsbeurteilung

Vermeidung psychischer (Fehl-) Belastung. Das impliziert jedoch in der Gestaltungslogik den Aufbau psychosozialer Ressourcen, die eine puffernde Wirkung auf die schädigenden Folgen von Fehlbelastung haben können. Für eine umfassende Prävention müssen sowohl Veränderungen der objektiven Arbeitsbedingungen (Verhältnisprävention) sowie des Individuums (Verhaltensprävention) genutzt werden, wobei stets die Ursachen der Gefährdungen fokussiert werden sollten und somit die Veränderungen der objektiven Arbeitsbedingungen (Verhältnisprävention) oberste Priorität haben. Derzeit liegt der Maßnahmen-Fokus auf Angeboten der Verhaltensprävention (z.B. Coachings, Trainings), die ausschließlich individuumzentrierte Maßnahmen anbieten (z.B. Umgang mit Stress, Zeit- und Selbstmanagement) und dabei die Arbeitsbedingungen (d.h. Verhältnisprävention) weitestgehend außer Acht lassen. Hier werden meist nur die Symptome behandelt, ohne deren Ursachen für die Belastung zu erkennen und umzugestalten.

ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK: GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG ALS FESTVERANKERTER KONTINUIERLICHER UNTERNEHMENSPROZESS

Die erste Umsetzung der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung stellt erfahrungsgemäß eine große aber nicht unmögliche und vor allem lohnende Herausforderung für Unternehmen dar. Bei Sicherstellung zeitlicher Valenzen für die eigenständige Planung, Umsetzung und Auswertung der

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen kann [...] ein effektives [...] Instrument zur [...] Sicherung des unternehmerischen Erfolges sein.

tion zur Nutzung von unternehmensübergreifenden Kenntnissen und Erfahrungen gelingt es schnell einen effektiven Prozess zu installieren und im Unternehmen zu verankern. In dem europaweiten Projekt „Return on Prevention“ wurden die Kosten und Nutzen von Investitionen in den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz in 19 Ländern untersucht (Bräunig & Kohstall, 2013). Dabei konnte gezeigt werden, dass sich jeder Euro, den ein Unternehmen in betriebliche Präventionsarbeit investiert, in einem ökonomischen Erfolgspotenzial von 2,20 Euro auszahlt. Die drei bedeutsamsten Nutzenarten des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes waren dabei der Wertzuwachs durch ein höheres Image, Wertzuwachs durch gestiegene Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten sowie Kosteneinsparungen durch die Reduzierung von Ausfallzeiten und Betriebsstörungen. Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen kann somit nicht nur die Erfüllung gesetzlicher Pflicht sondern ein effektives und sinnvolles Instrument zur Organisationsentwicklung und damit Sicherung des unternehmerischen Erfolges sein. ◀

Literatur

[1] Paridon, H.; Mühlbach, J.(2014) Psychische Belastung in der Arbeitswelt, IAG Report 32/2014, Hrsg.: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV).
 [2] Weigl, M., Herbig, B., Bahemann, A., Böckelmann, I., Darius, S., et.al. (2015). Empfehlungen zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. ASU Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin 2015; 50: 660–665.

[3] Ahlers, E. (2015): Leistungsdruck, Arbeitsverdichtung und die ungenutzte Rolle von Gefährdungsbeurteilungen. In: WSI-Mitteilungen 68 (3), S. 194-201.
 [4] DIN EN ISO 10075/1-3 (2000, 2004). Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Berlin: Beuth.
 [5] Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (2012). Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz. [Onlinedokument] Verfügbar unter: <http://www.gda-portal.de/de/pdf/Leitlinie-Psych-Belastung.pdf>
 [6] Ford, M. T., Matthews, R. A., Wooldridge, J. D., Mishra, V., Kakar, U. M. & Strahan, S. R. (2014). How do occupational stressor-strain effects vary with time? A review and meta-analysis of the relevance of time lags in longitudinal studies. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organizations*, 28(1), 9-30. doi:10.1080/02678373.2013.877096
 [7] Richter, G. & Schütte, M. (2014). Porträts exemplarisch ausgewählter Analyseinstrumente und -verfahren. In Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), *Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Erfahrungen und Empfehlungen* (S. 187-265). Berlin: Erich Schmidt Verlag.
 [8] Wolf, S., Nebel-Töpfer, C., Zwingmann, I. & Richter, P. (2014). *Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung: Instrumente zur Durchführung. Die PREVA-Methodik*. Sicherheitsingenieur, 12, 14-21.
 [9] Berger, S., Portuné, R., Rohn, S., Wagner, G., Willingstorfer, B. (2014). DGUV-Ideentreff . *Gesund und fit im Kleinbetrieb*. So geht's mit Ideen-Treffen. Tipps für Wirtschaft, Verwaltung und Dienstleistung (DGUV Information 206-007). Hrsg.: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV).
 [10] ASITA Arbeitssituationsanalyse, Mitarbeiterbeteiligung von Anfang an (Onlinedokument) Verfügbar unter: https://www.bgw-online.de/SharedDocs/Downloads/DE/Medientypen/Arbeitshilfe/TS-FAsa-asita-Arbeitssituationsanalyse_Download.pdf?__blob=publicationFile
 [11] Debitz, U., Buruck, G., Mühlpfordt, S., Muzykorska, E., Lübbert, U., & Schmidt, H. (2014). *Der Leitfaden zum Screening Gesundes Arbeiten (SGA). Physische und psychische Gefährdungen erkennen – gesünder arbeiten!* Version 3.0. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
 [12] Schütte, M. & Köper, B. (2013). *Veränderung der Arbeit*, Bundesgesundheitsblatt, 56, 422-429.
 [13] Bräunig, D.; Kohstall, T. Berechnung des internationalen „Return on Prevention“ für Unternehmen: Kosten und Nutzen von Investitionen in den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. DGUV Report 1/2013, 2. Fassung. 67 S., 11 Abb. Hrsg.: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Berlin 2013.

► SUMMARY

Assessing the threats posed by psychological stress: practical experience and requirements for producing risk assessments for situations of psychological stress in transport operations

Despite the existence of various guidance documents (brochure from the Joint German Occupational Safety and Health Strategy (GDA) on producing assessments of the risks caused by psychological stresses, the IAG Report 32 (Paridon, 2014) and a position paper (Wiegl et al., 2015), only 16% of all German operators perform a holistic assessment of risks, considering both physical and psychological stresses at the workplace (Ahlers, 2015). Companies often feel that this undertaking is asking too much of them in view of the large number of procedures and possible ways of carrying them out. The authors illustrate the steps to be taken in assessing the risks caused by psychological stress and the means available for companies to do that in practice throughout the transport sector, including those operating railways.