

Beurteilung der psychischen Belastungen nach §5 ArbSchG und §3 BetrSichV

Das Arbeitsschutzgesetz fordert ausdrücklich die Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung.

Worum es geht:

- Psychische Belastungen sind neutral (DIN EN ISO 10075) und bedeuten nicht automatisch, dass sie gesundheitsschädigend sind und Gegenmaßnahmen ergriffen werden müssen.
- Die Gefährdungsbeurteilung dient im ersten Schritt dazu festzustellen,
 - welche objektiven psychischen Belastungen liegen an welchen Arbeitsplätzen/Tätigkeiten vor.
 - sind durch Häufung verschiedener Belastungsfaktoren oder deren Dauerhaftigkeit gesundheitliche Beeinträchtigungen wahrscheinlich.

Ist das der Fall werden im zweiten Schritt Maßnahmen zur Verbesserung der Beeinträchtigung formuliert.

Wichtig ist dabei, dass die möglichen Einflussfaktoren systematisch berücksichtigt werden.

Belastungen können ausgehen von:

- Arbeitsaufgabe (qualitative, kognitive, emotionale, physische Anforderung, Monotonie, Handlungs-Gestaltungs- und Entscheidungsmöglichkeiten, Vollständigkeit)
- Arbeitsorganisation (Arbeitszeit, Arbeitsablauf, Hindernisse und Störungen, Entwicklungsmöglichkeiten)
- Sozialen Beziehungen (Führungsverhalten, Kommunikation, Konflikte, Mobbing, Anerkennung)
- Arbeitsmittel, Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung (Software-Ergonomie, physikalische Einflüsse)

Worum es nicht geht:

Die individuelle Belastbarkeit einzelner Mitarbeiter zu ermitteln.

Wie es geht:

- Im Unternehmen wird der konkrete Ablauf besprochen, wenn möglich eine erste Einschätzung zur Belastung durch Auswertung von Hinweisen vorgenommen und die Ermittlungsmethode festgelegt. Möglichkeiten der systematischen Ermittlung:
 - Mitarbeiterbefragung per Fragebogen (in Papierform oder Online)
 - In moderierten Gruppen stichprobenartig als strukturiertes Interview
 - Eine Kombination der Methoden
- In größeren Unternehmen, Festlegung eines Steuerungsteams
- Information der Mitarbeiter zur Ermittlung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz (Ziel, Vorgehensweise)
- Durchführung der Beurteilung, Auswertung der Ergebnisse und Interpretation der Daten
- Formulierung von Maßnahmen unter Einbeziehung betroffener Abteilungen und deren Mitarbeiter
- Durchführung und Wirksamkeitskontrolle der Maßnahmen

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit unterstützt während des gesamten Projekts, von der Bestandsaufnahme bis zur Wirksamkeitsprüfung der Maßnahmen. Die Projektbegleitung erfolgt aus einer Hand und vermeidet so ein kostspieliges Nebeneinander verschiedener Akteure.

Die Beratung basiert auf langjähriger praktischer Erfahrung aus verschiedenen Betriebs- und Aufgabenbereichen und den dafür typischen Belastungssituationen. Fundierte Kenntnisse aus dem Arbeitsschutz werden ergänzt durch arbeitspsychologisches Wissen und Erfahrung in der Projektsteuerung.

Diese Information soll Sie über wichtige Inhalte des Arbeitsschutzgesetzes informieren. Die vereinfachte Übersicht kann nicht alle Details der umfangreichen Vorschriften wiedergeben. Im konkreten Anwendungsfall sind die aktuell gültigen Vorschriften sind zu beachten. Die Angaben sind nicht rechtsverbindlich.

Welche Einflussfaktoren spielen bei der Bewertung der psychischen Belastungen und der gesundheitsförderlichen Arbeitsplatzgestaltung eine Rolle?

- Arbeitsinhalt und Aufgabe

Die Arbeitsaufgabe bildet das Bindeglied zwischen allen Elementen der Arbeitsgestaltung, durch sie wird festgelegt welche Arbeitsmittel zum Einsatz kommen, über welche Qualifikation der Mitarbeiter verfügen muss, welche Personen kommunizieren und kooperieren und welche Räumlichkeiten benötigt werden. Aus der Aufgabe entstehen qualitative, emotionale, kognitive oder physische Anforderungen, die wenn sie langfristig die Leistungsvoraussetzungen der Mitarbeiter deutlich überschreiten zu Fehlbeanspruchung führen kann. Aber auch ein Mangel an Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten, wenig Möglichkeiten vorhandene Kenntnisse und Fähigkeiten anzuwenden oder monotone Tätigkeiten wirken erwiesenermaßen nachteilig auf die psychische Gesundheit.

- Arbeitsorganisation (Arbeitsablauf und Arbeitszeit)

Bei Bewertung der Arbeitsorganisation spielen Arbeitszeit und Arbeitsablauf eine wesentliche Rolle. Häufige Behinderungen und Unterbrechungen bei der Arbeitsausführung führen zu Zeitverlust und Fehlern und beeinträchtigen das Wohlbefinden und die Arbeitszufriedenheit.

Durch die Gestaltung der Arbeits- und Pausenzeiten (Gleitzeit, Schichtarbeit, Überstunden...) wird die psychische Belastung unmittelbar beeinflusst. Besonders der negative Zusammenhang zwischen quantitativer Belastung durch Termindruck und Arbeitsmenge und psychischer Gesundheit ist vielfach wissenschaftlich belegt.

Die Arbeitsaufgabe und der Arbeitsablauf sollten so organisiert sein, dass der ausführende Mitarbeiter über ausreichend Handlungs-, Gestaltungs- und Entscheidungsspielraum verfügen kann. So können durch Variation der Einzeltätigkeiten Erholungsmöglichkeiten genutzt und Fähigkeiten und Fertigkeiten erweitert werden. Flexible Arbeitszeiten sollten so gestaltet sein, dass sie eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Arbeit unterstützen. Die Arbeitszeiten und Pausenregelungen müssen hinsichtlich ihres ausreichenden Erholungspotentials geprüft werden.

- Soziale Beziehung

Die sozialen Beziehungen können als unterstützende Ressource wirken oder zu erheblicher Fehlbeanspruchung führen. In diesem Zusammenhang sind Anforderungen durch Konflikte bis hin zum Mobbing ebenso zu erfragen wie eine Einschätzung des Führungsstils der Vorgesetzten sowie der Zusammenarbeit mit den Kollegen. Wie werden Hierarchien und das Organisationsklima im Unternehmen bewertet, gibt es für Mitarbeiter Möglichkeiten zu Partizipation, sind diese gewünscht? Erleben die Mitarbeiter das soziale Miteinander als wertschätzend? Wie wird Leistung anerkannt? Auch die Beziehung zum Kunden/Patienten fällt unter diese Kategorie. Kundenkontakte können zu emotionaler Verausgabung führen aber auch Anerkennung und Wertschätzung bieten.

Eine Verbesserung der Ressourcen im Bereich soziale Beziehungen kann insbesondere durch verhaltenspräventive Maßnahmen wie Kommunikations- und Stresspräventionstraining, Führungskräftequalifizierung u.ä. erreicht werden. Dem sollte jedoch eine genaue Bedarfsanalyse vorausgehen, denn in den verschiedenen Unternehmensbereichen ist der Bedarf unterschiedlich. Interventionen nach dem Gießkannenprinzip sind nicht zielführend und unökonomisch.

- **Arbeitsplatz, Arbeitsumgebung und Arbeitsmittel**

Neben der Gestaltung nach ergonomischen Kriterien müssen diese Faktoren auch hinsichtlich ihres Einfluss auf psychische Belastungen geprüft werden. Schlechte klimatische Bedingungen, Enge oder ungenügende Beleuchtung erhöhen nicht nur die Unfallgefahr sondern haben darüber hinaus einen negativen Einfluss auf das Wohlbefinden und die Arbeitszufriedenheit. Hohe Lärmbelastung führt zu physiologischen Reaktionen, die sich langfristig schädigend auf das Herz-Kreislauf- und das Verdauungssystem auswirken.

Nicht nur die zwischenmenschliche Kommunikation ist oft von belastenden Missverständnissen geprägt auch die Mensch-Maschine-Interaktion kann durch unklarer Schnittstellengestaltung zu Fehlern und Unterbrechungen führen. Bei der Bewertung der Arbeitsmittel sind Softwareergonomie, Stellteil- und Informationswahrnehmung, kurz die Verständlichkeit der Schnittstelle Mensch-Maschine wichtige Kriterien, die es zu prüfen gilt.