

Psychische Belastungen bewerten – Gefährdungsbeurteilung §5 ArbSchG

Der Anstieg psychischer Erkrankungen zeigt sich in zunehmenden Arbeitsunfähigkeitstagen, Frühverrentungen und steigender Mitarbeiterfluktuation.

Um den Trend zu stoppen wurde die Ermittlung und Beurteilung arbeitsbedingter psychischer Belastungen ausdrücklich als Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung im Arbeitsschutzgesetz klargestellt.



Es ist deshalb notwendig die bisherige Bewertung der Gefährdungen aus der Arbeitstätigkeit um psychische Belastungen zu ergänzen.

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)
- Arbeitsorganisation (Arbeitszeit, Arbeitsablauf, Hindernisse und Störungen, Entwicklungsmöglichkeiten)
- Sozialen Beziehungen (Führungsverhalten, Kommunikation, Konflikte, Mobbing, Anerkennung)
- Arbeitsmittel, Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung (Software Ergonomie, physikalische Einflüsse)

Die Belastung ist hierbei neutral zu verstehen (DIN EN ISO 10075) und wirkt erst in Verbindung mit dem Mitarbeiter und seinen Leistungsvoraussetzung als positive (Aktivierung) oder negative Beanspruchung (Fehlbeanspruchung).

Eine anhaltende Diskrepanz von unterstützenden Ressourcen und Anforderungen bei der Aufgabenausführung kann zu Fehlbeanspruchung führen und ursächlich für psychische Erkrankungen sein. Mit einer Gefährdungsbeurteilung sollen mögliche auslösende Belastungsfaktoren am jeweiligen Arbeitsplatz und bei den verschiedenen Tätigkeiten identifiziert und hinsichtlich ihrer positiven und negativen Beanspruchung bewertet werden. Auf Grundlage der Ergebnisse können Maßnahmen zur gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung und zur Verbesserung der individuellen Voraussetzungen formuliert werden.

In **kleinen Produktions- und Dienstleistungsbetrieben** kann in einem vereinfachten Verfahren auf Basis der im Unternehmen verfügbaren Erkenntnisse über die Arbeitsprozesse eine Einschätzung der Fehlbeanspruchungen erfolgen.

In einem moderierten Workshop werden die Arbeitsprozesse identifiziert, die nicht optimal gestaltet sind. Dazu wird ein Analyseteam gebildet, das für den Betrieb möglichst repräsentativ ist.

Die Schritte 1-4 werden im Rahmen des Workshops (Arbeitsplatz-Situations-Analyse) erarbeitet, wofür je nach Komplexität der betrieblichen Prozesse ca. ein Tag eingeplant werden sollte.

1. Definition aller Prozessschritte im Betrieb (z.B. vom Vertrieb bis zur Buchhaltung)
2. Bewertung der Prozessschritte und Schnittstellen, um problematische Teile der Prozesskette zu identifizieren. Durch den moderierten Ablauf wird sichergestellt, dass alle Faktoren der Arbeitsgestaltung bei der Bewertung berücksichtigt werden.
3. Detailanalyse von Ursachen für Störungen
4. Entwicklung von Lösungsideen
5. Konkreter Maßnahmenplan

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.

Die Ausarbeitung der konkreten Maßnahmen mit Terminfestlegung und Bestimmung Verantwortlicher kann im kleineren Kreis erfolgen.

Für **größere Unternehmen** ist es meistens sinnvoll im ersten Schritt eine Grobeinschätzung der Belastungs- und Beanspruchungssituation vorzunehmen.

1. Ein Screening gibt Aufschluss über betriebs- oder bereichsspezifische Schwerpunktbelastungen. In Abhängigkeit von der Betriebsgröße werden Befragungen (online oder in Papierform) durchgeführt und bereits vorhandene Erkenntnisse zu besonderen Belastungssituationen genutzt.

Die Befragten bewerten auf einer Ratingskala in wie weit die jeweilige Aussage zutrifft oder nicht zutrifft und ob dieser Umstand als Beanspruchung erlebt wird.

Die Auswertung erlaubt eine Eingrenzung und Reduzierung auf die im jeweiligen Arbeitsbereich tatsächlich relevanten Belastungen.

2. Die Merkmale, die von einem großen Anteil der Befragten als kritisch eingestuft werden bilden die Basis für die Detailanalyse von Schwerpunktbelastungen.

Unter Anleitung eines Moderators werden Lösungsideen zum Abbau belastender Bedingungen und zur Erweiterung der unterstützenden Ressourcen entwickelt. Wird die Moderation von einer in der Arbeitsgestaltung erfahrenen Person durchgeführt ist gewährleistet, dass die gesamte Breite der Einflussgrößen, verhältnis- und verhaltenspräventive Maßnahmen und eine Reduzierung der Anforderungen ebenso wie die Erweiterung von Ressourcen berücksichtigt werden.

3. Die Ergebnisse werden den Entscheidungsträgern im Steuerkreis zum Maßnahmenentscheid vorgelegt. Ein verbindlicher Maßnahmenplan zur Reduzierung psychischer Belastungen bzw. zur Stärkung gesundheitsförderlicher Faktoren wird entwickelt und verabschiedet.

4. Die Evaluation der Maßnahmen zeigt ob eine Reduzierung der Belastungen erreicht wurde oder es gelungen ist eine Verbesserung durch unterstützende Ressourcen zur erreichen.

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.