

SANDRA WOLF, INA ZWINGMANN / TEIL 1

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung: Handlungsfeld für Betriebsräte

Der Stresspegel in der Arbeitswelt steigt. Die Beschäftigten sind dringend auf wirksame Prävention angewiesen, und zwar auf Grundlage der Ergebnisse aktueller Gefährdungsbeurteilungen. Vor zwei Jahren hat der Gesetzgeber im Arbeitsschutzgesetz die Vorschrift zur ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung – inklusive der psychischen Belastungen – präzisiert. Der Umsetzungs- und Nachholbedarf in den Betrieben ist nach wie vor groß.

Darum geht es in diesem Beitrag

- Die wichtigsten theoretischen und rechtlichen Grundlagen zur Pflicht der ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung werden erörtert.
- Im Zentrum stehen Begriffsklärungen und Grundlagen für Betriebsräte, die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen zu realisieren.
- Der Beitrag (Teil I) zeigt den Weg auf von der Betriebsratsinitiative, über die Mitbestimmung und Einigungsstelle bis hin zur Betriebsvereinbarung; Teil II folgt im November-Heft.

Im Oktober 2013 änderte der Gesetzgeber das Arbeitsschutzgesetz (§ 5 ArbSchG) und fügte die Pflicht zur Erhebung und Beurteilung psychischer Belastung am Arbeitsplatz explizit ein. Die Interessenvertretungen sind mit dieser – zwar nicht neuen – Aufgabe der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung konfrontiert. Aber der Handlungsbedarf hat sich mit zunehmender Stressbelastung am Arbeitsplatz und ansteigenden (psychischen) Erkrankungen deutlich verstärkt.¹

Praktische Aufgabe, rechtliche Grundlagen

Das Ziel der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung laut Arbeitsschutzgesetz ist es, die für die Mitarbeitenden bestehenden Gefährdungen, d.h. die Möglichkeit eines Schadens oder einer gesundheitli-

chen Beeinträchtigung, zu ermitteln, zu beurteilen und entsprechende Maßnahmen zur Beseitigung/dem Abbau der Gefährdungen abzuleiten und umzusetzen. Eine Gefährdung kann sich dabei unter anderem durch die psychische Belastung bei der Arbeit ergeben (ArbSchG, § 5).

Psychische Belastung ist nach 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«. Der Begriff Belastung selbst ist wertneutral und die Folgen können dabei sowohl kurzfristig als auch langfristig sein und neben positiven Konsequenzen (z. B. Wohlbefinden) auch negative Effekte (z. B. Erschöpfungssymptome) aufweisen.

Um Missverständnisse zu vermeiden, ist daher vorgeschlagen worden, für gesicherte negative Auswirkungen von Belastungen den Begriff »Fehlbelastungen« einzuführen. Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung im Unternehmen bringt für betriebliche und außerbetriebliche Akteure unterschiedliche Handlungsfelder und Aufgaben mit sich (siehe Abbildung 1).

Mitbestimmungs- und Initiativrechte der Betriebsräte

Betriebsräte verfügen nach Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) über umfassende Mitbestimmungs- und Zustimmungsverweigerungsrechte (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG) bei der Regelung des Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung, insbesondere in Bezug auf die Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung nach dem Ar-

DIE AUTORINNEN
Dr. Sandra Wolf



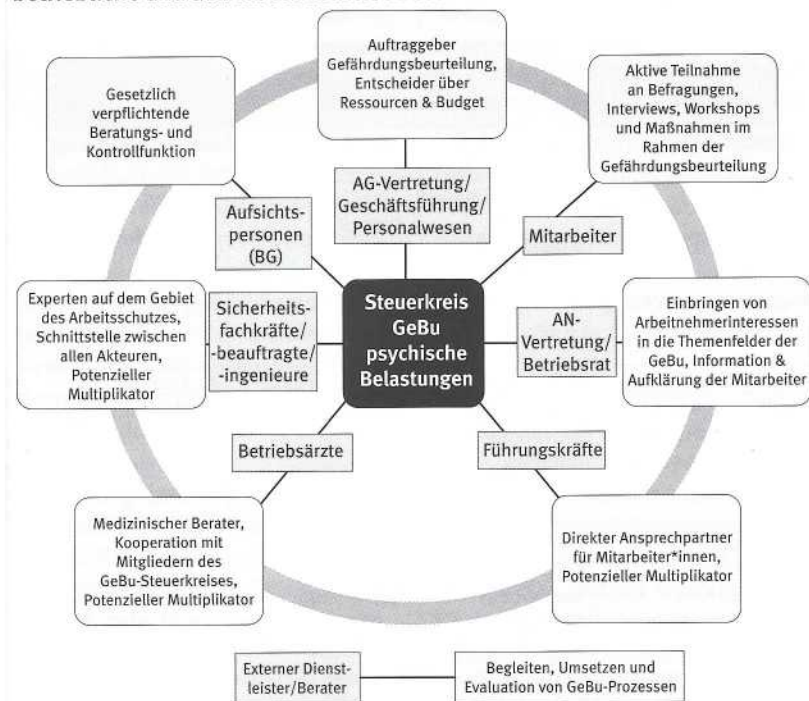
(Diplom-Psychologin) ist Coach, Beraterin und Firmeninhaberin von »Innsicht – entdecken und entwickeln«. Kontakt: sandra.wolf@innsicht.de.

Ina Zwingmann



ist Diplom-Psychologin und Doktorandin an Technischen Universität (TU) Dresden, Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie. Sie ist zudem Stipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung. Kontakt: ina.zwingmann@tu-dresden.de.

Abb. 1: Handlungsfelder für verschiedene betriebliche und außerbetriebliche Akteure



¹ Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen war zwar bereits im ArbSchG ab 1996 Pflicht, die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat dies mehrfach bestätigt, präzisiert und den Betriebsräten weitgehende Mitbestimmungsrechte eingeräumt, doch läuft die Umsetzung bis heute schleppend. 2013 wurden im ArbSchG deshalb die Formulierungen für die Verpflichtung konkreter gefasst.

beitsschutzgesetz. Das bedeutet, dass Betriebsräte die Initiative in Ihrem Unternehmen ergreifen können (§ 80, Abs. 1 BetrVG), um Regelungen in der Gefährdungsbeurteilung zu treffen.

Rechtliche Durchsetzung per Einigungsstelle

Dabei kann der Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht vor dem Arbeitsgericht einklagen, indem bei Streitigkeiten über die Auslegung oder Durchführung von Maßnahmen die jeweilige Einigungsstelle entscheidet (§ 87 Abs. 2 BetrVG). Generell setzt sich eine Einigungsstelle aus der gleichen Anzahl stimmberechtigter Besitzer zusammen, die von beiden Parteien gestellt werden, dazu kommt ein unparteiischer Vorsitzender (Richter, Nebel-Töpfer & Wolf, 2015). Die Einigungsstelle fasst ihre Beschlüsse nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit zusammen, die dann in einer Betriebsvereinbarung schriftlich fixiert werden.

»Grundgesetz« für den Arbeitsschutz

Im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sind die grundlegenden Aufgaben, Rechte und Pflichten des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes geregelt. Normadressat ist der Arbeitgeber. Doch das ArbSchG eröffnet Betriebsräten sehr gute Möglichkeiten, ihre Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte zu nutzen. Entscheidend ist hierbei eine fundierte und frühzeitige Qualifizierung der Betriebsräte bezüglich der

inhaltlichen und methodischen Grundlagen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, um das kollektive Arbeitsrecht erfolgreich anzuwenden und damit der Mitbestimmung in zentralen Fragen Geltung zu verschaffen.

Inhalte der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Eine fachlich fundierte Verständigung auf wichtige Inhalte der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung findet sich in den Leitlinien der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (»Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz«, Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, 2012)². Das Papier enthält eine Übersicht möglicher Fehlbelastungsfaktoren aus fünf Merkmalsbereichen. Kommen diese Faktoren zum Tragen, sind sie im Zuge der Gefährdungsbeurteilung besonders unter die Lupe zu nehmen:

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

Diese Merkmalsbereiche listet die Leitlinie (unter Punkt 5.3) auf – ergänzt um Stichpunkte, was (beispielhaft) zu beachten ist (nicht ab-

schließende Aufzählung, also ohne Anspruch auf Vollständigkeit!).

Weitere Informationen, was im Zuge der Gefährdungsbeurteilung zu beachten ist, enthält die DIN EN ISO 10075-1). Die Tabelle 1 fasst verschiedene Belastungsfaktoren aus den ersten vier genannten Merkmalsbereichen zusammen, die Bestandteile einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung sein können.

Betrieblichen Handlungsbedarf ermitteln

Welche der genannten Belastungsfaktoren aus den Merkmalsbereichen in einem Unternehmen bedeutsam und im Einzelnen zu beurteilen sind, gilt es jeweils mit Blick auf die konkreten betrieblichen Gegebenheiten und auf die Arbeitsplätze sowie unter Bezugnahme auf den arbeitswissenschaftlichen Kenntnisstand zu prüfen und zu entscheiden.

Eine inhaltlich fokussierte Gefährdungsbeurteilung mit unternehmens- und tätigkeitsspezifischen Belastungsfaktoren, die in angemessenen Gestaltungsmaßnahmen mündet – und das ist das Ziel der Gefährdungsbeurteilung – ist empfehlenswerter als eine breit angelegte Gefährdungsbeurteilung, die sich in der Komplexität und Fülle der zu erhebenden Belastungsfaktoren verliert.

Verantwortung klären, Arbeitsgruppe einrichten

Insbesondere sollten Betriebsräte darauf achten, dass eine betriebliche »Arbeitsgruppe« (z. B. Steuerungskreis, Kommission) eingesetzt wird, die mit der Durchführung regelmäßiger Gefährdungsbeurteilungen beauftragt wird. Im Zuge von Betriebsratsinitiativen, mehreren Einigungsstellenverfahren sowie nach guten Praxiserfahrungen hat es sich bewährt, für diesen Arbeits- oder Steuerungskreis eine paritätische Zusammensetzung (Arbeitgebervertreter/innen und Betriebsratsmitglieder) einzufordern. Diese Instanz wirkt dann maßgeblich mit beim Entwickeln einer betrieblich angepassten Konzeption der Gefährdungsbeurteilung, bei der Auswertung, dem Ableiten und Umsetzen von Verbesserungs- und Präventions-

Tab. 1: Zusammenfassung psychischer Belastungsfaktoren aus der Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung sowie sozialen Beziehungen

Arbeitsaufgabe	Arbeitsorganisation	Arbeitsumgebung	Soziale Beziehung
Vollständigkeit der Aufgabe	Dauer der Tätigkeit	Signalerkennbarkeit	Kollegen
Aufmerksamkeit	Ruhepausen	Signalverständlichkeit	Gruppenverhalten/ Zusammenarbeit
Abwechslungsreichtum	Schichtarbeit	Tätigkeit unter besonderen Gefahren	Vorgesetzte
Vorhersehbarkeit	Aufgabenwechsel	Räumliche Enge	Rückmeldungen
Arbeitsmenge	Arbeitsablauf	Beleuchtung	Führungsstil
Schwierigkeitsgrad	Zeitvorgabe	Klima	Status/soziale Geltung
Handlungsspielraum	Zeitdruck	Lärm	Kommunikation
Verantwortung	Störungen	Arbeitsmittel	Leistungsbeurteilung/ Rückmeldung
Entscheidungsmöglichkeit	Kommunikation/ Kooperation	Gerüche	
Besondere Anforderungen	Teamarbeit/ Einzelarbeit	Gefahrstoffe	
Qualifikation	Arbeitszeit	Ergonomie	

Anmerkungen: Belastungsfaktoren, die in den Leitlinien der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (2012) aufgeführt werden, sind in kursiver Schrift gekennzeichnet.

² Das übersichtliche Papier ist kostenfrei zugänglich unter www.gda-portal.de (Pfad: Betreuung der Betriebe, Leitlinienpapiere als PDF-Datei).

maßnahmen sowie den anschließenden Folgeprozessen. Ein Turnus der Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilungen längstens alle drei Jahre ist ein empfohlener Praxisstandard.

Belastungen und Ressourcen

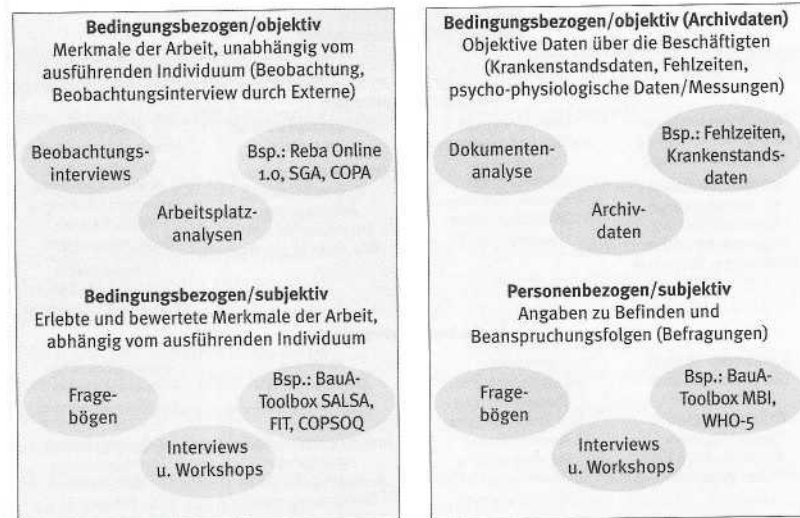
Gegenwärtig sehen die Regelungen im Arbeitsschutzgesetz die Erfassung psychischer Belastung, nicht aber die Erfassung psychosozialer Ressourcen und Beanspruchungsfolgen verbindlich vor. Speziell in der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung macht die Erhebung von Ressourcen und Beanspruchungsfolgen über den gesetzlichen Mindestanspruch (Erfassen und Bewerten von Belastung) hinaus allerdings durchaus Sinn: Unter dem Gesichtspunkt der Salutogenese (Entwicklung und Förderung von Gesundheit) kann durch die Betrachtung des Zusammenspiels von Belastung und Ressourcen und deren körperlichen und psychischen Folgen der Gedanke der Prävention nutzbringender umgesetzt werden.

Methoden der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Grundsätzlich können objektive und subjektive Methoden zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in der Arbeit unterschieden werden (siehe Abbildung 2). Objektive Verfahren (z. B. Arbeitsplatzanalysen, Beobachtungsinterviews) zielen auf die von Expert(inn)en geleitete Ermittlung der Belastungssituation ab und beschreiben Merkmale der Arbeitsbedingungen (d. h. nicht deren subjektive Wahrnehmung). Diese Form der Erhebung setzt ein fundiertes und differenziertes arbeitswissenschaftliches und arbeitspsychologisches Fachwissen voraus und sollte nur von (geschulten) Expert(inn)en vorgenommen werden. Derartige Schulungen erfolgen gegenwärtig für das REBA-Verfahren (Debitz, Jordan, Richter & Schulze, 2015) und das Screening-Verfahren Gesunde Arbeit (SGA) in Deutschland und Österreich. Für das SGA-Verfahren liegen bereits gute Erfahrungen mit dreitägigen Schulungskursen von Betriebsräten vor (Buruck & Richter, 2008; Geray & Reusch, 2009).

Das (subjektive) Erleben der Belastung durch die Mitarbeitenden kann im

Abb. 2: Einteilung arbeitspsychologischer Verfahren in der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung



Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung mit Hilfe subjektiver Methoden zum Beispiel mittels Fragebogen, strukturiertem Interview und/oder Workshop erfasst werden (z. B. Fragebogen zur Analyse erlebter Arbeitsintensität und Tätigkeitsspielräume, FIT; Richter, Hemmann, Merboth, Fritz, Hänsen & Rudolf, 2000).³

Zudem werden Verfahren hinsichtlich ihres Untersuchungsziels unterschieden – in bedingungsbezogene und personenbezogene Verfahren (vgl. dazu auch DIN EN ISO 10075-3). Während bedingungsbezogene Verfahren Merkmale der Arbeit (Belastungskomponenten) erfassen, beziehen sich die personenbezogenen Verfahren auf die Mitarbeitenden selbst (Beanspruchung und Beanspruchungsfolgen). Um ein möglichst genaues Bild der Belastungssituation im Unternehmen zu erhalten und Verzerrungen zu vermeiden, ist es empfehlenswert eine Kombination von objektiven und subjektiven sowie personen- und bedingungsbezogenen Verfahren vorzunehmen und diese miteinander abzugleichen (für einen Überblick subjektiver und objektiver Verfahren siehe Abbildung 2).

Gefährdungsbeurteilung als kontinuierlicher Prozess

Die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung umfasst mehr als nur den einmaligen

Einsatz einzelner Messverfahren und deren Bewertung. Es handelt sich vielmehr um einen kontinuierlichen Prozess, der den sich ändernden betrieblichen Gegebenheiten Rechnung trägt. Im Rahmen der umfassenden Analyse sollten objektive (z. B. Arbeitsplatzbeobachtung) und subjektive Erhebungsmethoden (z. B. Befragung, strukturierte Interviews/Workshops) miteinander kombiniert werden.

Zunehmend dominieren auf dem Markt rein subjektive Methoden der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (z. B. einmalige Fragebogenerhebung): Eine umfassende Gefährdungsanalyse sowie die Ableitung von Verhältnis- und Verhaltenspräventionen sind aber nur möglich, wenn Daten der subjektiven und objektiven Erhebung vorliegen und diese in der Gesamtheit betrachtet werden. Dabei sollten stets die Ursachen der Gefährdungen untersucht werden und somit die Veränderungen der objektiven Arbeitsbedingungen (Verhältnisprävention) oberste Priorität besitzen.

Dokumentation der Ergebnisse und Maßnahmen

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) regelt im § 6, dass der Arbeitgeber das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, sowie alle von ihm festgelegten Maßnahmen und das Ergebnis ihrer Überprüfung dokumentieren muss. Demnach ist ein Maßnahmenprotokoll im Sinne einer Gefährdungsdocumentation ebenfalls unerlässlich.

³ Vgl. die Informationen unter www.inqa.de/DE/Angebote/Publikationen/leitfaden-screening-gesundes-arbeiten-sga.html.

Abb. 3: Ansatzpunkte zur Gestaltung in der Verhaltens- und Verhältnisprävention

GUTE ARBEIT



Für eine möglichst umfassende Prävention müssen sowohl Veränderungen der objektiven Arbeitsbedingungen (Verhältnisprävention) sowie des Individuums (Verhaltensprävention) berücksichtigt werden. Abbildung 3 gibt einen groben Überblick über mögliche Verhältnis- und Verhaltenspräventionen, die jedoch je nach Unternehmen und Tätigkeit ergänzt werden müssen.

Notwendigkeit von Verhältnis- und Verhaltensprävention

Derzeit ist eine zunehmende Tendenz von Angeboten der Verhaltensprävention (z. B. Coachings, Trainings) auf dem Markt zu verzeichnen, die ausschließlich auf Individuen orientierte Maßnahmen anbieten (z. B. Umgang mit Stress, Zeit- und Selbstmanagement) und dabei die Arbeitsbedingungen (d. h. Verhältnisprävention) weitestgehend außer Acht lassen. Es werden durch die reine Fokussierung auf verhaltensorientierte Präventionen meist nur die Symptome behandelt, ohne deren Ursachen für die Belastung zu erkennen und umzugestalten.

Im Anschluss an ein Training oder Coaching werden somit die Mitarbeitenden zurück an ihren Arbeitsplatz gesendet, ohne dass sich die bedingungsbezogenen Belastungsfaktoren verändert haben. Die Rückkehr ohne die notwendige verhältnispräventive Arbeitsgestaltung wird von den Mitarbeitenden mit emotionaler Erschöpfung, Demotivation sowie psychosomatischen Beschwerden bezahlt.

Fehlentwicklung: Fokus auf Verhalten, »Training« für Beschäftigte

Des Weiteren birgt die Fokussierung auf Verhaltenspräventionen (z. B. Coaching, Trainings) eine Vielzahl weiterer Risiken, denn die Verantwortung und Zuständigkeit für die Gesundheit wird weiter individualisiert. Es wird dabei suggeriert, dass die Verantwortung für die eigene Gesundheit allein oder doch weitestgehend beim Mitarbeitenden selbst liegt. Dabei bleiben betriebliche verhältnispezifische Verursachungsketten unbeachtet, die häufig eine Ursache für die Folgen psychischer Fehlbelastung darstellen.

Viel schlimmer noch: Eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, wie vom Gesetzgeber gefordert, die Verhältnisprävention sowie die damit verbundene Verantwortung der Organisationen miteinschließt, droht verloren zu gehen – und damit ein wichtiger sozialpolitischer Ansatz zur Optimierung der Arbeitsbedingungen und zur Gestaltung guter Arbeit. Schließlich ist daran zu erinnern: Der Arbeitgeber ist Normadressat des Arbeitsschutzgesetzes, der einschlägigen Verordnungen und Technischen Regeln.

Verantwortung für Gesundheit trägt der Arbeitgeber

Aus diesen Gründen ist es für Interessenvertretungen bedeutsam, eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung in ihren Unternehmen anzustoßen und umzusetzen (per Betriebsvereinbarung

verbindlich festgeschrieben), und dann kontinuierlich zu überwachen, das nachhaltige verhaltens- und verhältnispräventive Maßnahmen in den Unternehmen umgesetzt werden.

In einem zweiten Beitrag in der nächsten Ausgabe wird der Prozess einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung anhand von Praxisbeispielen illustriert, die sowohl die rechtlichen Anforderungen erfüllen, als auch auf die jeweilige Problemlage einzelner Unternehmen zugeschnitten sind.

Weitere Informationen

Teil 2 des Textes zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen als betriebliche Aufgabe wird in »Gute Arbeit.« 11/2015 veröffentlicht.

Literatur

Buruck, G. & Richter, P. (2008). Psychische Belastungen – Weniger Befragung – mehr Beobachtung. Gute Arbeit, 11, 1-5.

DIN EN ISO 10075/1-3 (2000, 2004). Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Berlin: Beuth.

Debitz, U., Jordan, P., Richter, P. & Schulze, F. (2015). REBA Online 1.0. Rechnergestützte psychologische Bewertung von Arbeitsinhalten. Großhöflein: P&T Prieler Tometich Verlag.

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (2012). Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz. [Onlinedokument] Verfügbar unter: www.gda-portal.de/de/pdf/Leitlinie-Psych-Belastung.pdf.

Geray, M. & Reusch, J. (2009). Vom Krankenrückkehrgespräch zum präventiven Arbeitsschutz – Gefährdungsbeurteilung bei AEG Rothenburg, Gute Arbeit, 8, 44-47.

Richter, P., Hemmann, E., Merboth, H., Fritz, S., Hänsgen, C. & Rudolf (2000). Das Erleben von Arbeitsintensität und Tätigkeitsspielraum – Entwicklungen und Validierung eines Fragebogens zur orientierenden Analyse (FIT). Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 44, 129-139.

Richter, P., Nebel-Töpfer, C. & Wolf, S. (2015). Arbeits- und Organisationspsychologie in Einigungsstellen bei der Einführung von Gefährdungsuntersuchungen psychischer Belastungen. In R. Wieland, O. Strohm & W. Hacker, Wir müssen uns ein einmischen (S. 78-87). Kröning: Asanger Verlag.