

**Referat von Dr. rer. nat. habil. H. Gruber  
Maschinenbau- und Metall-Berufsgenossenschaft, Düsseldorf**

## **Konzept zur Berücksichtigung psychischer Belastungen im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen**

Dr. rer. nat. habil. H. Gruber  
Maschinenbau- und Metall-Berufsgenossenschaft, Düsseldorf

Dipl. Psych. U. Debitz  
TU Dresden, Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften,  
Fachrichtung Psychologie

### **Einleitung**

Mit dem 1996 in Kraft getretenen Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) wurde entsprechend den Vorgaben der Europäischen Union eine umfassende Rechtsgrundlage für die Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Unternehmen geschaffen. Im ArbSchG werden die Grundpflichten der Arbeitgeber sowie die Rechte und Pflichten der Beschäftigten festgelegt.

Nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes ist jeder Arbeitgeber der Bundesrepublik Deutschland verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung in seinem Unternehmen durchzuführen und die notwendigen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen. Die Beurteilung soll dabei nach der Art der Tätigkeit vorgenommen werden.

Treten gleichartige Arbeitsbedingungen auf, wird es vom Gesetzgeber als ausreichend angesehen, wenn ein Arbeitsplatz oder eine Tätigkeit beurteilt wird.

Die nach § 6 des Gesetzes anzufertigende Dokumentation muß Aussagen über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, über die festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes, deren Durchführung und über das Ergebnis der Überprüfung beinhalten.

Unterstützung bei Gefährdungsbeurteilungen erhält der Unternehmer in der Regel durch eigene Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte bzw. durch bestellte überbetriebliche Dienste.

Unternehmen, insbesondere Kleinunternehmen, die über keine eigenen Fachkräfte verfügen, werden häufig zusätzlich durch die zuständigen Unfallversicherungsträger (z. B. im Rahmen von Schwerpunktaktionen) unterstützt.

Mit der Erweiterung des Präventionsauftrages der Unfallversicherungsträger durch das Sozialgesetzbuch VII, speziell durch die §§ 1 und 14, werden die UV-Träger beauftragt mit allen geeigneten Mitteln

- Arbeitsunfälle
- Berufskrankheiten und
- arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren

zu verhüten. Sie sollen dabei auch den Ursachen von arbeitsbedingten Gefahren für Leben und Gesundheit nachgehen. Neben den „klassischen“ Gefährdungen und Belastungen wie Klimabelastung, Lärm, usw. müssen in verstärktem Maße auch die psychischen Belastungen in die Präventionsarbeit einbezogen werden. Begründet wird dieses Erfordernis ebenfalls durch die Gesundheitsberichte der Krankenkassen aus denen hervorgeht, daß verstärkt Krankheitsarten auftreten, die auf psychische Fehlbeanspruchungen zurückgeführt werden können.

Das Erkennen psychischer Fehlbeanspruchungen und die Aufnahme der psychischen Belastungen in die Reihe der bisher bekannten (klassischen) Gefährdungen stellt Unternehmer, Sicherheitsfachkräfte als auch Mitarbeiter der Unfallversicherungsträger häufig vor große Probleme. Gründe dafür sind zum einen Unkenntnis, zum anderen existieren Berührungsängste, da vielfach psychische Belastungen falsch interpretiert werden. Mit der Überarbeitung der Ausbildungspläne für Sicherheitsfachkräfte und Aufsichtspersonen wird durch die Unfallversicherungsträger dieser Tatsache Rechnung getragen.

## Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen

In der Praxis hat es sich bewährt, die Gefährdungsbeurteilung in folgenden Arbeitsschritten durchzuführen:

1. Systemabgrenzung  
↓
2. Ermitteln (Erkennen) von Gefährdungen und deren Bewertung  
↓
3. Schutzziele festlegen  
↓
4. Maßnahmen auswählen und durchführen  
↓
5. Wirksamkeit überprüfen

In der Systemabgrenzung wird das Unternehmen strukturiert und es werden die Arbeitsbereiche, Tätigkeiten, Berufsgruppen und falls notwendig besonders schutzbedürftige Personen (z. B. Jugendliche) festgelegt, für die eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden soll /1/.

Das Ermitteln von Gefährdungen und Belastungen sollte systematisch vorgenommen werden.

Die Abb. 1 stellt einen Auszug unter Berücksichtigung psychischer Belastungen dar. Die vollständige Klassifikation findet man in /1/.

1. Mechanische Gefährdung
- 1.1 Ungeschützt bewegte Maschinenteile
- 
- 
- 
7. Gefährdung durch spezielle physikalische Einwirkungen
- 7.1 Lärm
- 
- 
- 
12. Psychische Belastungen
- 12.1 Arbeitstätigkeit
- 12.2 Arbeitsorganisation
- 12.3 Soziale Bedingungen
13. Organisation
- 13.1 Arbeitsablauf
- 
- 
-

Abb. 1: Auszug aus der Klassifikation der Gefährdungen /1/

### 3-Stufen-Konzept für das Erkennen, Beurteilen und Verhüten von psychischen Fehlbeanspruchungen

Zur Berücksichtigung psychischer Belastungen im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen wurde ein 3-Stufen-Konzept erarbeitet und in der Praxis getestet.

#### 1. Stufe

- Allgemeine Gefährdungsbeurteilung unter Einbeziehung der Methodik aus /1/

Der Unternehmer bzw. sein Beauftragter (z. B. Abteilungsleiter) führen die Gefährdungsbeurteilung durch. Zum Erkennen von Gefährdungen und Belastungen steht ihnen eine Erkennungshilfe zur Verfügung.

Die Abb. 2 zeigt die Erkennungshilfe für die Klasse 12.1 „Arbeitstätigkeit“. Neben gezielten Fragen zur Sensibilisierung werden dem Anwender mögliche Beanspruchungsfolgen aufgezeigt.

12.1 Arbeitstätigkeit <b>Merkmale</b>	<b>Beobachtung/Befragung:</b>	<b>Mögliche Beanspruchungsfolgen</b>
- Tätigkeitsstrukturen	Sind die Arbeitsaufgaben unvollständig, z. B. nur Ausführen (Stanzen), nur Vor- und Nachbereiten (z. B. Einrichten), nur Organisieren (z. B. Absprache zu Arbeitsabläufen) oder nur Kontrollieren?	Psychische Ermüdung Monotonie
	Werden überwiegend Routineaufgaben bzw. sich ständig wiederholende Arbeitstätigkeiten ohne bewußtes Wahrnehmen, Denken und Planen ausgeführt?	Psychische Ermüdung Monotonie
	Erfordert die Tätigkeit Daueraufmerksamkeit, z. B. Überwachung automatisierter Anlagen (einseitige Belastung, ausführende - aktive Tätigkeiten fehlen)?	Psychische Ermüdung Monotonie
	Werden Beschäftigte (z. B. durch eine monotone Tätigkeit) unterfordert?	Monotonie
	Führt die Schwierigkeit oder Komplexität der zu bewältigenden Arbeitsaufgaben zu einer Überforderung?	Streß Psychische Sättigung
- Kommunikation	Haben Beschäftigte kaum Möglichkeiten zur Kommunikation?	Psychische Ermüdung Psychische Sättigung
- Information	Kommt es vor, daß den Beschäftigten zur Ausführung	Streß

	ihrer Arbeit und/oder beim Treffen von Entscheidungen Informationen und Handlungshilfen fehlen?	Psychische Sättigung
- Handlungsspielraum	Hat der Beschäftigte nur wenig Einfluß auf Art und Weise der Tätigkeitsausführung (z. B. enge Vorgaben, Taktbindung)?	Streß Psychische Ermüdung Monotonie
- Qualifikation	Sind die Beschäftigten für ihre Arbeitsaufgabe über- oder unterqualifiziert?	Streß Psychische Ermüdung
- Rückmeldungen	Erhalten die Beschäftigten keine Rückmeldungen über den Arbeitsablauf oder die Arbeitsergebnisse?	Psychische Sättigung Psychische Ermüdung Streß
- Arbeit mit Kunden	Bestehen durch die Art der Tätigkeit hohe emotionale Belastungen (z. B. in der Reklamationsannahme)?	Streß Psychische Sättigung

Abb. 2 Ausschnitte aus Klasse 12.1

- Checklisten zu Beanspruchungsfolgen

Nach dem Eingrenzen der Beanspruchungsfolge werden gezielt Fragen zur Einzelbeanspruchung gestellt. Die Checklisten sind so aufgebaut, daß sie gleichzeitig Maßnahmen zur Reduzierung des Beanspruchungsrisikos anbieten. Die Abb. 3 zeigt einen Ausschnitt aus der Checkliste „Monotonie“.

Monotonie ... Zustand der Langeweile, der durch Reizmangel ausgelöst wird und zur wellenförmigen Herabsetzung der Aktivierung führt, z. B. bei Überwachungs- und Steuertätigkeiten und bei Nachtschichtarbeit.

In der Liste sind Merkmale enthalten, die das Erleben von Monotonie bei der Arbeit kennzeichnen. Treffen diese für Ihre Arbeit zu?

Bei meiner Arbeit

- handelt es sich vorwiegend um eine ausführende Tätigkeit (z. B. Kontrolle von Abläufen u. ä.)
- ist meine Tätigkeit anregungsarm
- kehren einförmige Verrichtungen immer wieder
- muß ich die ganze Zeit aufmerksam sein, ohne daß ich etwas anderes tun kann oder muß
- muß ich mit niemandem zusammenarbeiten
- kann ich mit keinem reden
- nutze ich meine Fähigkeiten und Kenntnisse zu wenig
- 
- 
-

Abb. 3 Ausschnitt aus Checkliste „Monotonie“

- Grobanalyse der Belastungen/psychischen Anforderungen durch Fremd- und Selbsteinschätzung

Der Vergleich der Ergebnisse der Fremd- und Selbsteinschätzung von Arbeitsplätzen Tätigkeiten zeigt in der Praxis häufig Konfliktpotential auf. Der Austausch verschiedener Sichtweisen kann zu neuen Lösungen führen (partizipative Methode) und sollte bei Bedarf zusätzlich angewendet werden /1/.

## 2. Stufe

- Differenzierte Analyse spezieller Beanspruchungen

- REBA\_AS (Rechnergestützte Bewertung von Arbeitstätigkeiten für den Arbeits- und Gesundheitsschutz)

- BEBA (Beurteilung der Aufgaben - und Organisationsgestaltung bei Bildschirmarbeit)

⇒ Kontextgestützte Ableitung von Gestaltungsvarianten sowie prospektives Gestalten

Verantwortlich:

Ausführung mit Unterstützung durch:

Unternehmer

Sicherheitsfachkraft,  
Meister der jeweiligen Abteilung,  
geschulte Sicherheitsfachkraft

## 3. Stufe

- Feinanalyse psychischer Beanspruchungen

- Einsatz objektiver Verfahren (z. B. TBS, KABA)

- Einsatz subjektiver Verfahren (z. B. BMS, FIT, SAB)

⇒ Ganzheitliche Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeitstätigkeiten

Verantwortlich:

Ausführung mit Unterstützung durch:

Unternehmer

Arbeitspsychologe in Zusammen-  
arbeit mit Sicherheitsfachkraft und  
Betriebsarzt

### Kriterien für die Auswahl zu beurteilender Arbeitsplätze sind u.a.:

- häufiges Auftreten von Störungen des betrieblichen Ablaufes, durch die psychische Fehlbeanspruchungen mit großer Wahrscheinlichkeit zu erwarten sind
- auffällige Fehlzeiten und Unfall- oder Erkrankungshäufigkeit

- häufige Fehlhandlungen
- eintönige, monotone Tätigkeiten
- Tätigkeiten, die sehr oft unter Zeitdruck ausgeführt werden
- schlechtes Betriebsklima
- hohe Fluktuation
- Produktqualität

#### **Fazit:**

Die aufgezeigte Methodik wendet sich an Führungskräfte und mit der Gefährdungsbeurteilung beauftragte Personen. Gleichzeitig ist sie als Hilfsmittel für Mitarbeiter der Unfallversicherungsträger gedacht.

Während für die Stufe 1 Grundkenntnisse ausreichend sind, sollte in der Stufe 2 eine Einweisung erfolgen. Die Stufe 3 setzt weitergehende Fachkenntnisse (Schulung) und die Zusammenarbeit mit Arbeitspsychologen voraus.

In den Broschüren /2/ und /3/ werden mit Beispielen versehene Handlungshilfen für Praktiker angeboten.

#### **Literatur**

- /1/ Gruber, H.; Mierdel, B.  
Leitfaden für die Gefährdungsbeurteilung,  
Verlag Technik & Information, Bochum 1997
- /2/ Wenschel, K.  
Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz -  
Eine Handlungshilfe für Praktiker, Teil 1  
(in Vorbereitung, erscheint voraussichtlich April 1999  
im Verlag Technik & Information, Bochum)
- /3/ Debitz, U.; Gruber, H.; Pohland, A.; Richter, P.  
Psychische Fehlbeanspruchungen erkennen, beurteilen und verhüten -  
Eine Handlungshilfe für Praktiker, Teil 2  
(in Vorbereitung, erscheint voraussichtlich Mai 1999  
im Verlag Technik & Information, Bochum)

Die Autoren danken Frau Dr. Richter, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Außenstelle Dresden, für die Zusammenarbeit.