

Psychische Belastungen



Durch Mitbestimmung im Arbeitsschutz psychische Belastungen im Betrieb vermindern

Psychische Belastungen – Was ist das eigentlich?

➔ Nach geltender Norm fasst man unter psychischen Belastungen „die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.“ (EN ISO 10075) Was kompliziert klingt, ist der Sache nach ganz einfach: Es geht um Reize, Informationen und Anforderungen, die unser Fühlen und Denken beeinflussen. Auch wenn der Begriff ‚Belastungen‘ im Alltagsverständnis negativ belegt ist und auch häufig mit psychischen Erkrankungen oder Störungen gleichgesetzt wird, so ist er zunächst einmal wertneutral zu verstehen.

Man spricht daher sowohl von negativen Belastungen, zum Beispiel bei häufigen Störungen oder unklaren Verantwortlichkeiten, als auch von positiven Belastungen, die sich förderlich auf Arbeit und Gesundheit auswirken. Dazu zählt beispielsweise ein vertrauensvolles Betriebsklima. Man kann also sagen: Belastet sind wir alle, und zwar andauernd und durch eine Vielzahl von positiven und negativen Einflüssen. Es kommt daher darauf an, welchen Belastungen wir ausgesetzt sind und wie die sich auf die physische und psychische Gesundheit auswirken.



Klar ist: Beim Thema psychische Belastungen geht es nicht um die Beurteilung der Motivation oder Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und auch nicht um die Ermittlung von psychischen Störungen. Vielmehr können gesundheitliche Beeinträchtigungen, wie zum Beispiel Burn-out, verhindert werden, wenn die Arbeitsbedingungen in den Blick rücken und die krankmachenden Einflüsse erkannt werden.

Psychische Belastungen erheben mit der Gefährdungsbeurteilung

In Deutschland ist jeder Betrieb nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung seiner Arbeitsplätze durchzuführen. Sie dient als Grundlage, um geeignete Schutzmaßnahmen zu ergreifen und die Gefährdungen möglichst an der Quelle abzustellen, bzw. zu minimieren. Seit dem Jahr 2013 schließt dies explizit die psychischen Gefährdungen mit ein. Darüber hinaus formuliert der Gesetzgeber den Anspruch, dass neben einer Verringerung der Gefährdungen die Arbeit menschengerecht zu gestalten sei und hierbei auf arbeitswissenschaftliche und medizinische Erkenntnisse zurückzugreifen ist.

Soweit die Theorie. Die praktische Umsetzung im Betrieb hinkt diesem Anspruch leider immer noch weit hinterher. Gerade einmal jeder fünfte Betrieb erhebt die psychischen Gefährdungen überhaupt. Und damit ist noch nicht gesagt, dass dies auch in angemessener Weise geschieht. Dabei muss der Arbeitsschutz gar nicht neu erfunden werden, denn Gefährdungsbeurteilungen gibt es schon längst und sie werden in der technischen Arbeitssicherheit bereits erfolgreich durchgeführt. Hier müssten die psychischen Belastungen nur integriert werden.



Die Gefährdungsbeurteilung ist als ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess zu verstehen. Für eine Übersicht zu allen wichtigen Schritten und weiteren Infos siehe unser Infoblatt → „Gefährdungsbeurteilung“.

Der Ansatz einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung trägt der Tatsache Rechnung, dass der Mensch eine Einheit von Physis und Psyche ist und die meisten Einflüsse immer beide Seiten betreffen. Beispiel Lärm: Als akustischer Reiz kann er im Ohr als unangenehm bis schmerzhaft empfunden werden. Gleichzeitig stört er auch die Konzentration, was sich auf Arbeitsqualität und Dauer auswirkt. Dies wiederum kann zu einem erhöhten Zeitdruck führen, was in der Regel mit erhöhtem Blutdruck und erhöhter Muskelspannung einhergeht. Eine sehr ungesunde Wirkungskette kann entstehen.

Belastende Faktoren der Arbeit systematisch erfassen

Der Frage, mit welchem Instrument psychische Belastungen erfasst werden können, geht die Frage voraus, wonach Ausschau zu halten ist. Hierfür hilft es, sich einmal die verschiedenen Bereiche vor Augen zu führen, die sich maßgeblich auf die Arbeit und somit natürlich auch auf die Gesundheit auswirken.

Nach dem derzeitigen Stand der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse, werden die Belastungen in vier Merkmalsbereiche eingeteilt:

1. Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe
2. Arbeitsorganisation
3. Soziale Beziehungen
4. Arbeitsumgebung

Jeder dieser Bereiche umfasst seinerseits verschiedene Faktoren, die sich als bedeutende Einflüsse auf Arbeit und Gesundheit herausgestellt haben und daher in einer Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden sollten. Welche das sein können, soll im Folgenden kurz angerissen werden.

Merkmalsbereich 1: Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe

- ▶ Welchen Handlungsspielraum erlaubt die Tätigkeit? Kann die Arbeit selbständig geplant und durchgeführt werden? Ist die Arbeit abwechslungsreich? Erfordert sie eine hohe Konzentration oder harte körperliche Anstrengung?
- ▶ Welche Verantwortung ist mit der Tätigkeit verbunden? Ist die Verantwortung klar geregelt?
- ▶ Stehen die zur Verrichtung der Tätigkeit notwendigen Informationen zur Verfügung?
- ▶ Birgt die Tätigkeit eine hohe emotionale Inanspruchnahme, wie zum Beispiel in der Pflege oder bei Rettungskräften? Müssen Emotionen häufig überspielt werden, zum Beispiel beim Umgang mit Kunden?

Merkmalsbereich 2: Arbeitsorganisation

- ▶ Wie ist die Arbeitszeit geregelt? Wie lang ist die Arbeitszeit und wie ist sie über den Tag verteilt? Wird im Schichtbetrieb gearbeitet? Welche Pausenregelungen gibt es und wie sieht die betriebliche Umsetzung aus?
- ▶ Wie sind die Arbeitsabläufe gestaltet? Herrscht eine hohe Arbeitsintensität und ein starker Termindruck? Kommt es häufig zu Unterbrechungen?
- ▶ Wie sind Kommunikation und Kooperation gestaltet, sowohl innerhalb einer Abteilung wie auch zwischen den Organisationseinheiten?

Merkmalsbereich 3: Soziale Beziehungen

- ▶ Besteht ein starker Rückhalt durch die Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzte? Herrscht ein vertrauensvolles und wertschätzendes Klima? Können Probleme offen angesprochen werden?

Merkmalsbereich 4: Arbeitsumgebung

- ▶ Wie sind die Arbeitsplätze und die Betriebsstätte gestaltet? Wie ist der Umgang mit physikalischen Faktoren wie Lärm, Licht, Temperatur oder der Exposition von Stäuben und Dämpfen?
- ▶ Stehen die für die Tätigkeit notwendigen Arbeitsmittel und die richtige Schutzausrüstung zur Verfügung? Sind die Arbeitsmittel ergonomisch?

Wie lassen sich psychische Belastungen „messen“?

Einerseits gibt es kein technisches Gerät zum „Messen“ der psychischen Belastungen – anders als bei der Raumtemperatur oder dem Schalldruckpegel. Andererseits befinden sich die Expertinnen und Experten in Sachen (positiv und negativ) belastender Arbeitsbedingungen längst im Betrieb: Es sind die Beschäftigten, die den Arbeitsbedingungen tagtäglich ausgesetzt sind und die befragt werden können.

Hierfür haben sich im Wesentlichen drei Verfahrenstypen als geeignet herausgestellt.

Das Beobachtungsinterview

Beobachtungsverfahren bilden einen sehr niedrigschwelligen Ansatz, der Unternehmen häufig schon aus dem „klassischen“ Arbeitsschutz vertraut ist. Als Hilfsmittel zur Erfassung der psychischen Belastungen eignen sich Checklisten, wie sie zum Beispiel von Berufsgenossenschaften und Unfallkassen herausgegeben werden. Jedoch lassen sich komplexe, geistige oder häufig wechselnde Tätigkeiten nur schwer beobachten. Es ist daher in den meisten Fällen erforderlich, dass die Beobachtung um ein anschließendes Interview ergänzt wird.

Die Mitarbeiterbefragung

Dieses Verfahren eignet sich sehr gut, um in einem Betrieb oder einer Dienststelle einen Überblick über die Problem Schwerpunkte in den verschiedenen Organisationseinheiten oder Tätigkeitsfeldern zu erlangen. Eine Mitarbeiterbefragung bietet dabei die Gelegenheit, alle Beschäftigten aktiv am Arbeitsschutz zu beteiligen und ihr Wissen bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen miteinzubeziehen. Selten lassen sich jedoch aus den Ergebnissen, die in der Regel in Prozentzahlen ausgedrückt werden, konkrete Maßnahmen ableiten. Hierzu bedarf es dann einer vertiefenden Analyse, um herauszubekommen, wodurch es zum Beispiel in den einzelnen Abteilungen zu häufigen Unterbrechungen der Arbeit kommt.

Der moderierte Analyseworkshop

Ein Workshop-Verfahren kann sowohl zur Analyse der Arbeitsbedingungen eingesetzt werden als auch zur Ableitung von Maßnahmen, beispielsweise im Anschluss an eine schriftliche Mitarbeiterbefragung, bei der bereits Problemfelder eingegrenzt werden konnten. In beiden Fällen haben die Beschäftigten die Gelegenheit, sich über Ursachen und Folgen negativer Arbeitsbelastung auszutauschen und gemeinsam an Lösungsansätzen zu arbeiten. Sehr hilfreich ist es, wenn die Moderation dieses Verfahrens von professionellen externen Beraterinnen und Beratern durchgeführt wird, auch wenn eigene Kapazitäten im Unternehmen vorhanden sind.

Generell gilt, dass es den einen richtigen Weg nicht gibt! Im Vordergrund sollte stehen, welches Verfahren am besten geeignet ist, die Gefährdungen im eigenen Betrieb zu erheben. Hierfür können die Verfahren natürlich auch angepasst oder miteinander kombiniert werden. Wichtig ist, dass das jeweilige Verfahren von fachkundigen Personen durchgeführt wird.

So geht's weiter nach der Erhebung der Gefährdungen

Nachdem die Gefährdungen erhoben wurden, beginnt die eigentliche Arbeit erst richtig: Nun gilt es, dass Arbeitgeber und Interessenvertretung die Ergebnisse gemeinsam bewerten, um wirkungsvolle Maßnahmen abzuleiten. Diese Maßnahmen müssen dabei gar nicht an der Psyche der Beschäftigten ansetzen. Oft hilft es zum Beispiel schon, eine störungsfreie Arbeitsumgebung zu schaffen.

Für die Umsetzung, Evaluation und Dokumentation der Maßnahmen trägt der Arbeitgeber die Verantwortung, während die Interessenvertretung darauf achtet, dass dies in angemessener Weise geschieht und sich an getroffene Vereinbarungen gehalten wird. Auch sollte die Interessenvertretung auf eine Fortschreibung dieses Prozesses hinwirken und eigene Ideen einbringen. Dabei ist ganz wichtig zu bedenken: Gerät der Prozess ins Stocken, weil zum Beispiel keine oder wirkungslose Maßnahmen eingeleitet werden, war die bisherige Arbeit vergeblich. Darüber hinaus besteht sogar eine hohe Wahrscheinlichkeit, dass dieses Thema für lange Zeit „verbrannt“ ist.

Was tun, wenn der Arbeitgeber nicht mitspielt?

Schreibt ein Gesetz oder eine Verordnung dem Arbeitgeber vor, dass er Maßnahmen des Arbeitsschutzes ergreifen muss, aber nicht *wie*, kommt die Mitbestimmung ins Spiel. Immer dort, wo der Arbeitgeber einen Handlungsspielraum hat, was die konkrete Ausgestaltung der Maßnahmen betrifft, ist die Interessenvertretung in der erzwingbaren Mitbestimmung.

Informationsrecht:

Wo ein Betriebs- oder Personalrat mitbestimmen soll, muss er natürlich auch über die nötigen Informationen verfügen. Was banal klingt, gestaltet sich in der Praxis schwierig. Die Interessenvertretung wird häufig über Arbeitsschutzmaßnahmen nicht in Kenntnis gesetzt, geschweige denn zur Beratung hinzugezogen. Hier sollte der Arbeitgeber schriftlich aufgefordert werden, die erforderlichen Unterlagen schnellstmöglich zur Verfügung zu stellen.

Initiativantrag:

Das Initiativrecht erlaubt es der Interessenvertretung, ihrerseits Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu beantragen. Mit einem Initiativantrag muss der Arbeitgeber sich in einer gesetzten Frist auseinandersetzen. Kommt es zwischen beiden Parteien zu keiner Einigung, kann auch hier eine Einigungsstelle angerufen werden. Die Interessenvertretung muss also nicht warten, bis der Arbeitgeber etwas zur Mitbestimmung vorlegt, sondern kann ihrerseits das Thema wirksam vorantreiben.

Betriebsvereinbarung:

In einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung verständigen sich Interessenvertretung und Arbeitgeber auf die Durchführung von Arbeitsschutzmaßnahmen. So können sie zum Beispiel festlegen, nach welchem Verfahren die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird, wann oder unter welchen Bedingungen sie zu wiederholen ist und wie das Verfahren evaluiert und dokumentiert wird. Beide Parteien können aber auch gleich die Arbeitsschutzorganisation ins Auge fassen und sich auf die Einrichtung eines paritätischen Steuerkreises verständigen. In diesem Gremium beraten beide Parteien über die Arbeitsschutzmaßnahmen, planen die Prozesse und kontrollieren die Umsetzung. Der Abschluss einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung fällt unter die erzwingbare Mitbestimmung der Interessenvertretung.

Interner und externer Sachverstand:

Interessenvertretungen sind gut beraten, alle verfügbaren Wissensquellen anzuzapfen. Dabei kann es sich um Expertinnen und Experten im Betrieb handeln (Betriebsärztinnen und -ärzte sowie die Fachkraft für Arbeitssicherheit) oder von außen, beispielsweise von der Arbeitnehmerkammer Bremen. Auch bezüglich der Hilfe bei der Durchsetzung ihrer Mitbestimmungsrechte gegenüber dem Arbeitgeber haben Interessenvertretungen das Recht, juristischen Sachverstand hinzuzuziehen.

Einigungsstelle:

Im Konfliktfall, wenn sich Interessenvertretung und Arbeitgeberseite auf die Ausgestaltung von Maßnahmen nicht einig sind, können beide Seiten eine Einigungsstelle anrufen und dort weiter verhandeln. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt schließlich die Einigung der beiden Parteien und macht ihnen verbindliche Vorgaben und auch Fristen. Die Kosten dafür trägt der Arbeitgeber.



Burnout, Depression, Mobbing oder Sucht – was tun, wenn's brennt?

Wenn psychische Probleme oder gar Krankheiten im Betrieb auftreten, muss schnell und individuell geholfen werden. Hierbei spielen Betriebsrat, Personalrat, ggf. der/die Schwerbehindertenbeauftragte, die Frauenbeauftragte und der oder die Suchtbeauftragte eine wichtige Rolle, da sie die ersten Ansprechpersonen sind. Sie können sich der betroffenen Person vertrauensvoll annehmen und Kontakt zu professioneller Hilfe vermitteln. Häufig ist das Auftreten solcher Fälle ein untrügliches Zeichen dafür, dass erhöhter Handlungsbedarf im Betrieb und in der Dienststelle besteht. Dieser kann sich nicht nur auf die Betreuung der Betroffenen richten, sondern sollte die Verhinderung dieser Leiden zum Ziel haben, indem Arbeit gesund und menschengerecht gestaltet wird.

Siehe hierzu auch unsere Gesundheitsinfo ➔ „Burn-out“.

Wir sind für Sie erreichbar:

Mitbestimmung und Technologieberatung

☎ 0421.3 63 01-956/ -957/ -961 in Bremen

☎ 0471.9 22 35-24 in Bremerhaven

@ mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de

www.arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung

IMPRESSUM

Herausgeberin:

Arbeitnehmerkammer Bremen

Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung

Bürgerstraße 1, 28195 Bremen

☎ 0421.3 63 01-956/ -957/ -961

Autor: Dr. Dennis Wernstedt

Layout: GfG/Gruppe für Gestaltung, Bremen

Druck: Wellmann, Bremen

Stand: März 2019



Arbeitnehmerkammer
Bremen