

Objektive Methoden zur Ermittlung und Beurteilung von psychischen Anforderungen am Arbeitsplatz im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung – Der Auftrag zur menschengerechten Arbeitsgestaltung

Andreas WITTMANN, Monika SCHMEING

*Technischer Infektionsschutz, Bergische Universität Wuppertal,
Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik
Gaußstraße 20, D-42119 Wuppertal*

Kurzfassung: Die Gefährdungsbeurteilung als Grundlage für jedwede Präventionsmaßnahmen ist seit dem Inkrafttreten des Arbeitsschutzgesetzes fester Bestandteil der Arbeitsschutzstrategie.

Schlüsselwörter: Gefährdungsbeurteilung, psychische Belastungen, menschengerechte Arbeitsgestaltung

1. Einleitung

Im Zuge der gesetzlich geforderten Gefährdungsbeurteilung (GBU) sind Arbeitgeber seit dem Jahr 2013 explizit aufgefordert, auch die psychischen Belastungen bei der Arbeit zu berücksichtigen. Häufig werden hierzu derzeit im Rahmen der GBU Befragungen der Mitarbeiter mit unterschiedlichen Instrumenten (z.B. COPSOQ, KFZA, Psy Risk etc.) durchgeführt, mithin das subjektive Stressempfinden der Beschäftigten erhoben. Der Auftrag lautet aber explizit, "*durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.*" Aufgabe ist also, objektivierbare Gefährdungen zu ermitteln. Daher sollte geprüft werden, inwiefern (subjektive) Befragungen der Beschäftigten überhaupt den gesetzlichen Ansprüchen genügen bzw. einen sinnvollen Beitrag zur GBU liefern können und welche objektiven Kriterien, ausgehend von den Anforderungen an eine menschengerechte Arbeitsgestaltung alternativ zur GBU herangezogen werden können.

2. Material und Methoden

Hintergrund für die objektive Überprüfung im Rahmen der GBU bilden dabei die Humankriterien für menschengerecht gestaltete Arbeit nach ROHMERT. Hierfür gilt, dass die Arbeit

- ausführbar ist,
- nicht schädigt,
- erträglich ist,
- zumutbar ist,
- sowie persönlichkeitsfördernd ist (Rohmert 1988).

Für das Kriterium der Persönlichkeitsförderlichkeit wurde das anerkannte Handlungsregulationsmodell der vollständigen Tätigkeit nach VOLPERT (Volpert 1979) als sinnvolles Gestaltungskriterium herangezogen. Demnach zeichnet sich eine persönlichkeitsförderliche Arbeitsorganisation dadurch aus, dass die Tätigkeit sequentiell-hierarchisch vollständig ist, also Elemente der Vorbereitung, der Durchführung und der Kontrolle enthält und sensomotorische, wissensbasierte und intellektuell fordernde Elemente enthält.

Ausgehend von den beschriebenen Anforderungen an menschengerechte Arbeit und dem Belastungs-Beanspruchungsmodell von ROHMERT und RUTTENFRANZ wurde daraufhin in bewährten Modellen der Stressentstehung wie das Transaktionale Modell nach LAZARUS (Lazarus & Alfert 1964), das Demand/Control-Modell nach KARASEK und THEORELL (Karasek & Theorell 1990), Effort-Reward-Imbalance Modell nach SIEGRIST (Siegrist 2000) nach objektivierbaren, Arbeitsplatz- bzw. tätigkeitsspezifischen positiven und negativen Anforderungen gesucht.

Im letzten Schritt wurden dann die heute häufig genutzten Erhebungsinstrumente KFZA, Psy Risk, COPSOQ, die jedoch als Fragebogen stets den Arbeitnehmer selbst befragen daraufhin untersucht, inwiefern die sich auch aus grundlegenden Modellen ergebenden, objektivierbaren, arbeitsplatz- und tätigkeitsspezifischen psychischen Gefährdungen damit erheben lassen.

Aus den genannten Modellen wurde ein umfangreicher Anforderungskatalog an stressoptimierte Arbeitsplätze entwickelt, dessen Beantwortung es dem für die GBU verantwortlichen Vorgesetzten ermöglicht, Arbeitsplätze und Tätigkeiten auf die Einhaltung der erarbeiteten Kriterien hin zu bewerten. Abweichungen vom Optimum definieren dabei dann direkt den Handlungsbedarf („abzuleitende Maßnahme“), so dass im Rahmen der Arbeitsgestaltung direkt für eine Optimierung gesorgt werden kann.

3. Ergebnisse

Die nachfolgende Tabelle 1 wurde als kürzest mögliche Essenz aus den zuvor beschriebenen Modellen generiert. Sie stellt die derzeit denkbar kürzeste Form des Anforderungskatalogs dar und arbeitet mit Hilfe von Leitfragen. Derzeit (Stand Dezember 2015) werden weitere Kriterien eingearbeitet und parallel Praxistests im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen in Betrieben durchgeführt.

4. Diskussion

Es erscheint möglich, auch ohne Befragung der Beschäftigten hinreichende objektive Informationen zur Gefährdung durch psychische Belastungen bei der Arbeit zu erheben um die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes durchzuführen. Letztlich wird so dem übergeordneten Auftrag zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit nachgekommen. Ist Arbeit von vornherein menschengerecht gestaltet, wird die Gefährdungsbeurteilung ergeben, dass zur Gefährdungsminderung durch psychische Faktoren keine weiteren Maßnahmen erforderlich sind. Bestehen Defizite, müssen Maßnahmen ergriffen werden, die die menschengerechte Arbeitsgestaltung zum Ziel haben.

Tabelle 1: Ausgehend von Leitfragen kann durch den Vorgesetzten einfach und schnell festgestellt werden, inwiefern sich aus der Tätigkeit Anhaltspunkte für psychische Belastungen ergeben und durch welche gestalterische Maßnahme die psychische Anforderung bzw. Belastung und damit auch die Beanspruchung reduziert werden kann.

Parameter aus Modell	Leitfrage	Kein Handlungsbedarf	Handlungsbedarf/Verbesserungsbedarf	Hoher Handlungsbedarf
Menschengerechte Arbeitsgestaltung	Ist die Tätigkeit ausführbar?	ja	bedingt	nein
	Ist die Tätigkeit schädigungslos?	ja	bedingt	nein
	Ist die Tätigkeit erträglich?	ja	bedingt	nein
	Ist die Tätigkeit zumutbar?	ja	bedingt	nein
	Ist die Tätigkeit persönlichkeitsfördernd?	ja	bedingt	nein
Vollständige Tätigkeit	Enthält der Arbeitsinhalt vorbereitete Tätigkeiten?	ja	bedingt	nein
	Enthält der Arbeitsinhalt ausführende Anteile?	ja	bedingt	nein
	Enthält der Arbeitsinhalt kontrollierende Anteile?	ja	bedingt	nein
	Sind wissensbasierte Handlungen Bestandteil der Tätigkeit?	ja	bedingt	nein
	Sind körperliche Tätigkeiten Bestandteil der Arbeit?	ja	bedingt	nein
	Sind bei der Tätigkeit intellektuelle Leistungen zu erbringen?	ja	bedingt	nein
Demand/Control Modell	Bestehen Zielkonflikte bei der Tätigkeit?	nein	bedingt	ja
	Herrscht bei der Tätigkeit Zeitdruck?	nein	bedingt	ja
	Wird den Beschäftigten zur Bewältigung ihrer Tätigkeit ausreichender Handlungsspielraum eingeräumt?	ja	bedingt	nein
	Besteht ausreichend Möglichkeit zur Weiterbildung?	ja	bedingt	nein
Effort Reward Imbalance Modell	Ist damit zu rechnen, dass sich die Beschäftigten beruflich stark verausgaben?	nein	Bedingt	ja
	Bestehen für den Beschäftigten Aufstiegsmöglichkeiten?	ja	bedingt	nein
	Wird der Beschäftigte für seine Tätigkeit angemessen entlohnt?	ja	bedingt	nein
	Erfolgt bei guter Arbeit ausreichend Lob durch den Vorgesetzten?	ja	bedingt	nein

5. Literatur

- Rohmert W (1988) Bedeutung der Arbeitswissenschaft in unserer Zeit, Festschrift zum 25jährigen Bestehen, (1963-1988). Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (Hrsg.), Köln: J.P. Bachem GmbH & Co. KG, 1988, S. 13-32
- Volpert W (1979) Der Zusammenhang zwischen Arbeit und Persönlichkeit aus handlungstheoretischer Sicht. In: Groskurth, Peter (Hrsg.): Arbeit und Persönlichkeit, berufliche Situation in der arbeitsteiligen Gesellschaft : Ergebnisse der Arbeitswissenschaft. Reinbek: Rowohlt, 1979, - ISBN 3-499-17240-2. S. 21 – 46.
- Lazarus, Alfert (1964) *The short-circuiting of threat by experimentally altering cognitive appraisal.* Journal of Abnormal and Social Psychology, 69, S. 195-205
- Karasek RA, Theorell T (1990). *Healthy work, stress, productivity, and the construction of the working life.* New York: Basis Books.
- Siegrist J (2000) A Theory of Occupational Stress. In Dunham, J. (Ed.), *Stress in the Workplace. Past, Present and Future*, London: Whurr Publishers, pp. 63–66.