

Zur ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung gehören psychische Belastungen

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren rasant verändert: Arbeitsverdichtung und neue, auf Effizienz getrimmte Steuerungs- und Organisationsformen breiten sich aus, psychische Belastungen nehmen zu. Die Beurteilung dieser (Fehl-)Belastungen stößt in der betrieblichen Praxis auf Vorbehalte und Widerstände. Doch dem Arbeitsschutzgesetz ist angesichts des Leidensdrucks auf Seiten der Beschäftigten Genüge zu leisten, fordert Gesundheitsexperte Rolf Satzer im Interview mit Gute Arbeit.

DER AUTOR
Rolf Satzer,



Diplom-Psychologe, arbeitet in Köln freiberuflich an Forschungsprojekten zu Arbeitsbedingungen und Gesundheit, z.B. www.pargema.de. Info: www.rolf-satzer-fbu.net.

Gute Arbeit: Psychische Erkrankungen nehmen im Arbeitsleben zu, auch in der Produktion. Werden die Menschen überfordert?

Satzer: Wir erleben seit Jahren einen Anstieg der psychischen Arbeitsbelastungen im Sinne von Fehlbelastungen. Das bestätigen durch die Bank alle relevanten Untersuchungen und Experten sowie die Praktiker aus den Betrieben. Allerdings wäre es voreilig, von diesem Befund ohne weiteres auf einen Anstieg psychischer Erkrankungen zu schließen, denn es gibt hier keinen einfachen Ursache-Wirkungszusammenhang. Psychische Fehlbelastungen verursachen in erster Linie klassische arbeitsbedingte Erkrankungen wie Herz-Kreislaufstörungen oder Krankheiten des Muskel- und Skelettsapparats. Es mangelt bisher an Studien, die den Zusammenhang zwischen der Zunahme psychischer Arbeitsbelastungen und dem Anstieg psychischer Erkrankungen untersuchen. Und wir stehen bei der zuverlässigen Diagnose psychischer Erkrankungen oder Störungen in Deutschland am Anfang: Laut eines BKK-Berichts sind rund 50 Prozent der Hausärzte nicht ausreichend in der Lage, zum Beispiel Depressionen zu erkennen. Viele Ärzte beurteilen dieselben Symptome von Person zu Person anders oder geschlechtsspezifisch: Während Ärzte bei identischen Ausgangsbedingungen Frauen eher eine Depression oder psychische Störung attestieren, sind sie bei Männern weitaus zurückhaltender.

Gute Arbeit: Seit 1996 verlangt das Arbeitsschutzgesetz Gefährdungsbeurteilungen auch für psychische Belastungen. Das läuft schleppend, ist das Gesetz eine stumpfe Waffe?

Satzer: Es ist in der Tat nur ansatzweise wirksam. Zu Beginn standen wir vor dem Problem, dass Unternehmen und ihre Verbände die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung blockierten,

indem sie Betriebsräten ein Mitbestimmungsrecht bestritten. Und es wurde behauptet, psychische Belastungen seien nicht Gegenstand der Gefährdungsbeurteilung. Mittlerweile hat die höchstrichterliche Rechtsprechung Klarheit geschaffen, und zwar zugunsten der Mitbestimmung des Betriebsrats bei allen Schritten der Gefährdungsbeurteilung einschließlich der Erfassung psychischer Belastungen und der Ableitung von Gegenmaßnahmen. Leider wird dies bisher nur in einem sehr kleinen Teil der Betriebe praktiziert. Der Umsetzungsstand der Gefährdungsbeurteilung ist insgesamt niedrig, auch weil Verstöße gegen das Gesetz nicht erfasst und geahndet werden.

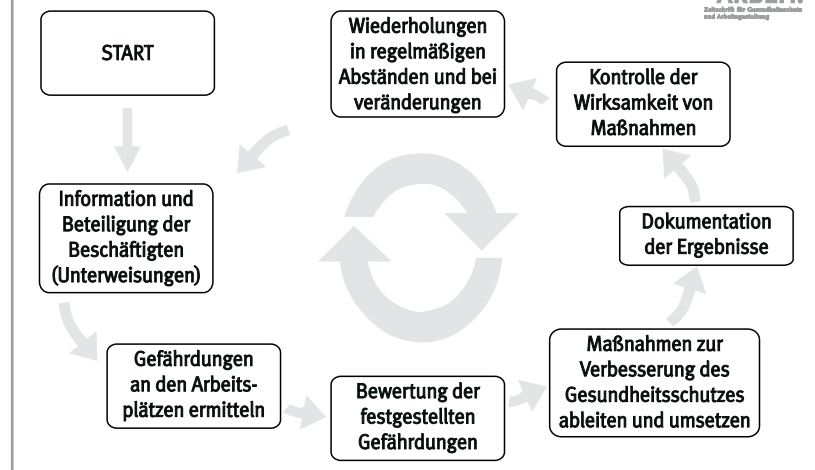
Gute Arbeit: In den Betrieben ist angesichts alternder Belegschaften und fehlender Gefährdungsbeurteilungen Gefahr im Verzuge. Was können Interessenvertretungen tun?

Satzer: Die IG Metall leistet seit geraumer Zeit mit Projekten und Aktionen wie zum Beispiel dem Tatort Betrieb im Bezirk Baden-Württemberg Aufklärungsarbeit. Die Aktionen waren und sind eng mit den Betrieben verzahnt: Zu Beginn wurden in 18 Monaten 500 Be-

triebsräte geschult; in der Folge wurden in vielen Betrieben Gefährdungsbeurteilungen und Maßnahmen gegen psychische Fehlbelastungen durchgesetzt. Auch mit diesen Kampagnen sind psychische Arbeitsbelastungen verstärkt zum Thema geworden. Im Laufe der Zeit hat sich anhand der Rückmeldungen aus den Betrieben gezeigt, dass die Beschäftigten selbst hohen Handlungsdruck bei psychischen Belastungen anzeigten und das Thema auf die Tagesordnung setzten. Für Betriebsräte ist die Mitbestimmung nach § 87 Absatz 1 Nummer 7 Betriebsverfassungsgesetz Dreh- und Angelpunkt, die sie durchsetzen müssen: Lehnt der Arbeitgeber ganzheitliche Gefährdungsbeurteilungen – inklusive psychischer Belastungen – ab, ist er über die Einigungsstelle oder das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren dazu zu zwingen. Ich bin Beisitzer in Einigungsstellenverfahren und weiß, dass diese Fälle im Sinne der Betriebsräte entschieden werden.

Ein Problem stellen Betriebe ohne Betriebsrat dar. Hier sollten Beschäftigte sich mit Kollegen absprechen und Unterstützung bei der örtlichen Gewerkschaft ihrer Branche suchen.

Ablauf der Gefährdungsbeurteilung im START-Verfahren



Auch Berufsgenossenschaften und Gewerbeaufsichtsämter oder Landesämter für Arbeitsschutz können zu Rate gezogen werden. Zurzeit läuft vor dem Bundesarbeitsgericht ein Verfahren, in dem über den Einzelanspruch von Beschäftigten auf Gefährdungsbeurteilung entschieden wird.

Gute Arbeit: Wie gehen Betriebsräte am besten praktisch vor?

Satzer: Es gibt gute Handlungshilfen von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, aber gerade auch von der IG Metall: Zu nennen sind das Projekt Gute Arbeit und die erwähnte Aktion Tatort Betrieb. Daraus entstanden ist unter anderem das START-Verfahren zur Erfassung psychischer Belastungen. Die Handlungshilfen enthalten praktische Tipps zum Ablauf der zentralen Arbeitsschritte: Die Analyse der Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz, die Beurteilung der Analyseergebnisse nach spezifischen Belastungen, Über- oder Fehlbelastung und die abzuleitenden Maßnahmen. Die sorgfältige Dokumentation dieser Schritte dient als Grundlage für eine effiziente Wirkungskontrolle. Auch die Unterweisung der Arbeitskräfte gehört dazu: Sie erhalten Basisinformationen zum Arbeitsschutzgesetz, zu psychischen Belastungen und über die initiierten Maßnahmen.

Gute Arbeit: Wie kann man psychische Belastungen erheben?

Satzer: Bei psychischen Faktoren geht es um sensible Daten und Angaben. Es ist meiner Erfahrung nach sinnvoll, mit einem anonymen Fragebogen zu arbeiten. Anonymität und Freiwilligkeit erhöhen die Beteiligung der Beschäftigten und deren Bereitschaft, sich offen und ohne Rücksicht zum Beispiel auf Vorgesetzte zu äußern. In einem zweiten Ermittlungsschritt sollten sich Vor-Ort-Analysen anschließen, um die konkreten Arbeitsbedingungen zu betrachten. Wenn 70% der Befragten angeben, unter Zeitdruck und Überforderung zu leiden, ist am Arbeitsplatz zu ermitteln, welche Rahmenbedingungen zu Fehlbelastung führen. Man kann beobachten, Einzelgespräche mit auskunftsbereiten Beschäftigten führen und Gesprächsrunden in einem geschützten Rahmen organisieren: das heißt ohne Vorgesetzte, aber gegebenenfalls mit Beteiligung von Betriebsratsvertretern. Über die

abzuleitenden Maßnahmen ist dann mit dem Arbeitgeber zu verhandeln.

Gute Arbeit: Es folgt unter Umständen eine harte Auseinandersetzung?

Satzer: Das ist in der Regel so, denn jetzt greifen in einem Kernbereich unternehmerischer Entscheidungen wieder die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, der ein originäres Interesse daran haben sollte, dass den Worten auch Taten folgen. Es geht neben der gesetzlich geforderten Gefährdungsbeurteilung auch um die Glaubwürdigkeit der Interessenvertretung. Fast immer fangen im Arbeits- und Gesundheitsschutz die Probleme nach der Ermittlungsphase erst richtig an. Anfangs wird man pragmatisch vorgehen: In einem Betrieb mit rund 500 Beschäftigten erhält man nach einer Umfrage eine Vielzahl von Ergebnissen und hat unterschiedliche Maßnahmen abzuleiten. Es ist wichtig, nicht gleichzeitig an einer unüberschaubaren Anzahl von Baustellen anzufangen. Möglicherweise kann man sich zum Einstieg auf handhabbare Umsetzungsbereiche einigen, an denen man rasch gute Ergebnisse erzielt. Natürlich sind andere Problembereiche nicht auf lange Sicht auszuklammern. Das gilt auch für Wirksamkeitskontrollen, die nicht nur einmal nach ein bis zwei Jahren folgen, sondern die einen Prozess in Gang setzen sollten: In regelmäßigen Abständen werden Belastungen, Risiken und Ressourcen geprüft. Wichtig ist vor allem die aktive Rolle der Beschäftigten: Sie müssen selbst handeln und sich gemeinsam gegen unzumutbare Arbeitsbedingungen wehren. Auch das hält gesund!

Weitere Informationen:

IG Metall Bezirk Baden-Württemberg, Initiative „Tatort Betrieb“: Rolf Satzer und Max Geray (Mitarbeit): Stress – Psyche – Gesundheit. Das START-Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsbelastungen (2. Auflage erscheint in Kürze). Handbuch mit Ergebnissen des Forschungsprojekts der Hans-Böckler-Stiftung: Psychische Belastungen im Arbeitsleben; IG Metall Baden-Württemberg: www.bw.igm.de; Zeitschrift „Gute Arbeit“, Ausgabe 2/2008: Psychische Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung: Wie man das anpackt. Seiten 27-29, www.gutearbeit-online.de; Publikationen aus der Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz“ (Bestellnummer Tb 135), „Psychosoziale Faktoren und betriebliche Tätigkeit“ (Be-

Das START-Verfahren im Überblick

Darum geht es: Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilungen dienen dem vorbeugenden Arbeits- und Gesundheitsschutz, der Humanisierung der Arbeit. Mit guten Arbeitsbedingungen wird gesundes Arbeiten ermöglicht, das Entstehen von Gesundheitsstörungen und Erkrankungen vermieden.

Psychische Fehlbelastungen: Arbeitsbedingte Stresszustände sind verheerend für die Gesundheit. Seriöse Schätzungen gehen von 10 000 vermeidbaren, arbeitsbedingten Herzinfarkten pro Jahr aus (vgl. START-Handbuch).

Die Grundlagen: Das START-Verfahren orientiert sich an den gesetzlichen Vorgaben wie dem Arbeitsschutzgesetz (insbesondere § 5, regelt die Gefährdungsbeurteilungen) und Normen: Die DIN EN ISO 10075 hält verbindlich fest, was unter psychischen Arbeitsbelastungen zu verstehen ist.

Die Vorbereitung: Die Thematik wird im Betriebsrat geklärt, es sind Basisinformationen zu erwerben und die Belegschaft aktiv zu beteiligen. Mit der Arbeitgeberseite wird das Vorgehen abgestimmt (Beurteilungsteam, Untersuchungsbereich, Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung). Ein einfacher Fragebogen zur Belastungsermittlung, der betriebliche Gegebenheiten berücksichtigt, wird entworfen (Vorlage Fragebogen und Betriebsvereinbarung im Anhang der Handlungshilfe START-Verfahren).

Die Auswertung: Der START-Fragebogen ist so konzipiert, dass eine Auswertung mit gängigen Programmen (z. B. Excel) möglich ist. Für weitergehende Feinalysen werden im Kopfteil des Bogens weitere Daten z. B. zur Abteilung und zur ausgeübten Tätigkeit erhoben, um die untersuchten Gruppen und deren Belastungen genauer eingrenzen und miteinander vergleichen zu können.

Beurteilung und Maßnahmen: Die Befragungsergebnisse über den Ist-Stand sind mit dem wünschenswerten Soll-Zustand zu vergleichen, der sich aus normierten Schutzziele (Gesetze, Verordnungen, DIN-Normen), aus gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen und gesundheitsgerechten betrieblichen Praxislösungen (Best-Practice-Listen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) ergibt. Passende entlastende Maßnahmen sind abzuleiten.

Praxis und Ziele: Das Verfahren kann von geschulten betrieblichen Praktikern angewendet und bewältigt werden. Es dient der Verbesserung der Gesundheits- und Belastungssituation und soll dabei helfen, einen kontinuierlichen Präventionsprozess zu initiieren.

Das Handbuch: Rolf Satzer (unter Mitarbeit von Max Geray): Stress, Psyche, Gesundheit. Das START-Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsbelastungen, 214 Seiten. Im Kürze erscheint im Bund-Verlag die 2. Auflage: www.bund-verlag.de

stellnummer Fb 1005), „Gesundheitliche Auswirkungen flexibler Arbeitsformen“ (Bestellnummer Fb 986), Kontakt: www.baua.de. Weitere Internetadressen: www.tatort-betrieb.de, www.buero-fuer-arbeits-schutz.de, www.igmetall.de/gesundheit.