

Ausgabe 2003
Bestell-Nr. BGI 609
01.2008/3.800

Herausgeber:
Vereinigung der Metall-Berufsgenossenschaften
Maschinenbau- und Metall-Berufsgenossenschaft
Hütten- und Walzwerks-Berufsgenossenschaft
Berufsgenossenschaft Metall Nord Süd

Für Mitglieder anderer Berufsgenossenschaften zu beziehen durch
Carl Heymanns Verlag GmbH; Ein Unternehmen von Wolters Kluwer Deutschland,
Luxemburger Straße 449, 50939 Köln.

Stress am Arbeitsplatz

BG-Information

BGI 609



VMBG
Vereinigung der Metall-
Berufsgenossenschaften

Gudrun Harlfinger-Woitzik
Karl Wenchel
Dr. Martin Arning
Maximilian Angermaier
Dr. Wolfgang Panter

Stress am Arbeitsplatz

Verantwortlich für den Inhalt:



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5	5 Stress aus Sicht eines Unternehmers	52
1 Stress – Motor und Risikofaktor der modernen Arbeitswelt	8	6 Checklisten	58
1.1 Gesundheitsschutz als Bestandteil moderner Unternehmenskultur	8	6.1 Grundbedingungen für die Entwicklung von Checklisten für die Groberfassung	58
1.2 Was ist Stress?	9	6.2 Checklistenaufbau	59
1.3 Begriffsbestimmung	10	6.3 Checklisteneinsatz	59
1.4 Herausforderungen an die Arbeitswelt im 21. Jahrhundert und die damit verbundenen Belastungen	10	6.4 Checklisten	60
1.5 Krankheitsarten-/Fehlzeitenanalysen	11	6.5 Hinweise zur Datenauswertung.	65
1.6 Einbeziehung psychischer Belastungen im nationalen und europäischen Arbeitsschutzrecht	12	Auswertung Checklisten	66
1.7 Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastungen	12	Kurzcheck	68
1.7.1 Psychische Belastung	12	Selbsthilfe Stress	70
1.7.2 Psychische Beanspruchung	13	Mögliche Stressoren	71
1.8 Individuelles Stresserleben	13	7 Literaturangaben	72
1.9 Stressoren am Arbeitsplatz	13		
1.10 Möglichkeiten zur Stressprävention	15		
1.11 Wege zum Stressabbau	16		
2 Stress als Unfallursache	17		
3 Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren	24		
4 Stress aus Sicht der Arbeitnehmer	34		
4.1 Welche Bedeutung hat Stress?	34		
4.2 Stress als Ursache von Erkrankungen?	39		
4.3 Was kann und muss getan werden?	43		
4.3.1 Wie kann die Wahrnehmung von Stressbelastungen erhöht werden?	43		
4.3.2 Welche Maßnahmen helfen, den Stress abzubauen?	47		
4.4 Wo können Beschäftigte und ihre betrieblichen Interessenvertreter weitere Informationen und Hilfestellung für den Abbau von psychischen Belastungen erhalten?	50		

Vorwort

Arbeitsbedingter Stress entwickelt sich zu einem der größten Risikofaktoren unseres Industriezeitalters.

Wenn man bedenkt, dass vor ca. 50 Jahren dieser Begriff kaum jemandem bekannt war, allenfalls Physiker beschrieben ihn als „mechanische Spannung“, so ist er heute gar nicht mehr aus unserem Sprachgebrauch wegzudenken.

Als der kanadische Mediziner Hans Selye erstmals „Stress“ als Anpassungsreaktion des Körpers auf alles, was die Balance lebenswichtiger Funktionen, wie Temperatur und Blutdruck, stört, definierte, schien es, als hätte die Gesellschaft auf ein Wort für ihre körperlichen und seelischen Schief lagen gewartet.

Mittlerweile sehen nicht nur Wissenschaftler im „Stress“ ein zentrales Phänomen unserer Leistungsgesellschaft. Einmütig attestieren Gewerkschaften, Arbeitgeber, die Unfallversicherungsträger und nicht zuletzt die Politik diesem Phänomen Wachstumsraten, die bedenklich sind. Die Weltgesundheitsorganisation hat Stress zu einer der größten Gesundheitsgefahren des 21. Jahrhunderts erklärt.

In der Europäischen Union ist arbeitsbedingter Stress nach Rückenschmerzen das zweithäufigste Gesundheitsproblem geworden.

Man geht davon aus, dass arbeitsbedingte Stressursachen zu den aktuellen Krankheiten in der EU beitragen: 13 % der Arbeitnehmer klagen über Kopfschmerzen, 17 % über Muskelschmerzen,

30 % über Rückenschmerzen, 20 % über Müdigkeit und 28 % über Stress. Die EU schätzt, dass Stresserkrankungen jährlich Kosten in Höhe von ca. 20 Mrd. Euro verursachen. Es wird angenommen, dass 50 bis 60 % aller Ausfalltage mit Stressproblemen im Zusammenhang stehen.

Stress am Arbeitsplatz ist nicht nur mit großem menschlichen Leid verbunden, sondern verursacht hohe Kosten und beeinträchtigt die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit in erheblichem Maße. Neben den gesundheitlichen Auswirkungen manifestiert sich Stress u. a. in hohen Fehlzeiten, Personalfluktuations, mangelnder Arbeitssicherheit, schlechter Arbeitsmoral der Beschäftigten, mangelnder Innovation und geringerer Produktivität.

Infolgedessen weckt der arbeitsbedingte Stress in allen Industrieländern zunehmend das Interesse der Medien sowie der Öffentlichkeit.

Eine Frage stellt sich dabei immer wieder: Bestimmt der Charakter des Menschen, was ihn in Stress versetzt und ist der Einzelne vielleicht selbst Schuld an seinem Stress?

Natürlich geht jeder Mensch anders mit Stress um, zeigt andere Symptome und andere Stressreaktionen.

Aber es gibt in unserer modernen Industriegesellschaft ganz bestimmte äußere Faktoren, die mit großer Wahrscheinlichkeit Stress auslösen und damit dieses Thema zu einem gesamtgesellschaft-

lichen Thema machen. Aus diesem Grund sind für eine gezielte Stressprävention primär „gesunde Organisationen“ und sekundär die individuelle Stresssymptombekämpfung von Bedeutung, denn Unkenntnis über effiziente und stressfreie Organisationsformen der Arbeit ist die häufigste Ursache für ernste Stressprobleme.

Unsere Arbeitswelt ist von einem rasanten tief greifendem und kontinuierlichen Wandel geprägt: Globalisierung, Technisierung, Flexibilisierung, Outsourcing, Lean Management, Just-in-Time-Produktion ...

Die Arbeitsproduktivität steigt. Viele Arbeitnehmer arbeiten immer oder häufig unter enormen Zeitdruck.

Die Zukunft gehört Menschen mit „flexiblen Lebensläufen“, d. h. mit häufiger wechselnden Aufgaben und Wohnsitzen und mit neuen Familienmodellen.

Während für die eine Gruppe von Berufstätigen Verantwortung und Entscheidungsspielraum größer werden, steigt gleichzeitig die Zahl jener, die in Unsicherheit, Arbeitslosigkeit oder im unfreiwilligen Vorruhestand leben werden.

Aber auch die Arbeit selbst verändert sich radikal. Die Kopfarbeit löst weitgehend die Muskelarbeit ab. Rund um die Uhr überfluten Informationen über Computer, Fax oder Telefon die Beschäftigten.

Die veränderten Aufgaben beanspruchen zwar weniger den Körper, verlangen aber oft bessere Nerven.

Zu diesem Wandel kommen einschneidende demografische Veränderungen in der Arbeitswelt, die zur Folge haben, dass es immer weniger jüngere Erwerbstätige und einen steigenden Anteil älterer Beschäftigter geben wird.

Der wirtschaftliche und soziale Umbruch, den wir zurzeit erleben, führt zwangsläufig zu Anpassungsproblemen sowohl in der Gesellschaft wie im einzelnen Organismus.

Diese Veränderungen unterstreichen die Notwendigkeit, sich der Bewältigung von arbeitsbedingtem Stress zunehmend widmen zu müssen.

Grundsätzlich gilt: Ohne Stress kann der Mensch nicht leben. So wie ohne körperliche Anstrengung weder Muskeln noch Ausdauer entwickelt werden können, so braucht jeder Mensch auch psychische Belastungen, um sich der ständig wandelnden Umwelt anzupassen und Neues lernen zu können.

„Angemessener“ Stress ist förderlich für Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Produktivität, d. h. gesundheitsförderlicher Stress kann dazu führen, dass Menschen in richtigem Maße gefordert und gefördert werden. Und zwar immer dann, wenn sie, gemessen an ihren individuellen Möglichkeiten, die an sie gestellten Forderungen hinreichend gut erfüllen können. Das setzt aber die

notwendigen Fähigkeiten und Informationen zur Bewältigung der an sie gestellten Aufgaben voraus.

Die „Stressantwort“ auf Herausforderung oder Bedrohung ist schnelle Handlungsbereitschaft. Ist die Situation bewältigt, sind Zufriedenheit und Entspannung der Lohn – nicht aber, wenn das Problem überfordert. Es geht also nicht darum, Stress völlig zu vermeiden, dies wäre unrealistisch, sondern lange Stressperioden und chronischen Stress möglichst zu verhindern.

Mit In-Kraft-Treten des Arbeitsschutzgesetzes und des Sozialgesetzbuches VII (SGB VII) rückt zunehmend die Stressprävention ins Bewusstsein einer ganzheitlichen Gesundheitsorientierung.

Seitdem bemühen sich verantwortungsbewusste betriebliche und außerbetriebliche Akteure auf allen Ebenen zuneh-

mend darum, Stress als eine wesentliche arbeitsbedingte Gesundheitsgefahr zu erkennen, zu definieren, zu beschreiben, zu bewerten und präventiv wirkungsvoll zu bekämpfen.

Mit dieser Broschüre soll sowohl aus berufsgenossenschaftlicher Sicht als auch aus Sicht eines Betriebes sowie der IG Metall das Thema „Stress“ betrachtet und beleuchtet werden.

Bewusst ist hier auf eine wissenschaftliche Abhandlung dieses sehr komplexen Themas verzichtet worden.

Diese Veröffentlichung soll vielmehr eine praxisnahe und hilfreiche Ergänzung der bereits vorhandenen Literatur sein, die dem psychologischen Laien den Zugang zu diesem Thema erleichtert.

Die Verfasser

1 Stress – Motor und Risikofaktor der modernen Welt

1.1 Gesundheitsschutz als Bestandteil moderner Unternehmenskultur

Globalisierung, Wissensgesellschaft, Multimedia – die Arbeitswelt wandelt sich in einem noch nie da gewesenen rasanten Tempo. Durch diese Veränderungen haben psychische Belastungen innerhalb der Gesamtarbeitsbelastung in den vergangenen Jahren einen wesentlich höheren Stellenwert erhalten.

Eine Grundforderung in dieser sich rapide verändernden Arbeitswelt bleibt aber grundsätzlich weiterhin bestehen: Arbeitsplätze dürfen nicht gesundheitsschädlich sein.

Dafür setzen sich auch die Berufsgenossenschaften im Rahmen der Umsetzung des erweiterten Präventionsauftrages

gemäß § 14 SGB VII mit allen ihr zur Verfügung stehenden geeigneten Mitteln ein. Wenn aber sichergestellt werden soll, dass neue Arbeitsformen und Unternehmensstrukturen keine neuen Belastungen für die Arbeitnehmer bedeuten, müssen diese Entwicklungen verstanden, erkannt und bewertet werden, um wirksame Maßnahmen ableiten zu können.

Gesundheitsschutz muss daher als hochrangiges Unternehmensziel und als Führungsaufgabe erkannt und durch entsprechendes Handeln in die betriebliche Praxis umgesetzt werden.

Die Optimierung psychischer Belastungen im Arbeitsleben ist eine unabdingbare Arbeitsschutzaufgabe der Führungskräfte, um langfristig eine qualitativ hochwertige Produktion von Gütern und Dienstleistungen sicherzustellen.

1.2 Was ist Stress?

Der Begriff „Stress“ wird umgangssprachlich am Arbeitsplatz mit Hektik, Zeit- und Termindruck, Angst um Arbeitsplatzverlust, wachsender Arbeitsverdichtung, eingeschränkten Entscheidungsspielräumen, schlechtem Betriebsklima bis hin zum Mobbing in Verbindung gebracht (Bild 1-1).

Gemeinsam ist dem Gebrauch dieses Begriffes, dass immer von einer schädigenden Wirkung von Stress ausgegangen wird.

Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht ist Stress grundsätzlich eine zum Leben gehörende Reaktion des Körpers auf Umweltreize, die durchaus eine positive Wirkung auf den Organismus hat.

Die Stressreaktion war ursprünglich eine sinnvolle Anpassung des Menschen an seine Umwelt mit dem Ziel, einen bedrohlichen Stressor (z. B. „wildes Tier“) anzugreifen, zu vernichten oder vor ihm zu fliehen. Diese aus grauen Vorzeiten vererbte Reaktion bereitet vielen Menschen aber heute die häufigsten Stressprobleme.

Bild 1-1: Bildliche Darstellungen von Stress



Thesen zum Thema „Stress und Arbeitsschutz“	
These 1	Bei den Arbeitsbelastungen spielen immer mehr psychische Faktoren eine Rolle.
These 2	Mehr als jeder zweite Beschäftigte steht unter Termin- und Leistungsdruck.
These 3	Stress ist eine Folge psychischer Belastungen und kann auf Dauer den Organismus schädigen.
These 4	Zum Arbeits- und Gesundheitsschutz gehört es auch, gesundheitsschädlichen Stress zu vermeiden.
These 5	Stress ist nicht nur ein individuelles Problem, sondern hat auch objektive äußere Auslösefaktoren.
These 6	Neben einer verbesserten Arbeitsorganisation lassen sich auch die individuellen Ressourcen stärken.

1.3 Begriffsbestimmung

Aus arbeitsmedizinischer und biologischer Sicht ist Stress eine natürliche Reaktion des Organismus auf äußere Belastungen aller Art. Diese Reaktion äußert sich körperlich, im Erleben und im Verhalten. Belastungen, die beim Menschen Stress auslösen, werden als Stressoren bezeichnet.

Arbeitsbedingter Stress wird verstanden als „emotionale und psychophysiologische Reaktion auf ungünstige und schädliche Aspekte der Arbeit, des Arbeitsumfeldes und der Arbeitsorganisation. Stress ist ein Zustand, der durch hohe Aktivierungs- und Belastungsniveaus gekennzeichnet ist und oft mit dem Gefühl verbunden ist, man könne die Situation nicht bewältigen“.

(Europäische Kommission, Generaldirektion V, 1997)

1.4 Herausforderungen an die Arbeitswelt im 21. Jahrhundert und die damit verbundenen Belastungen

Die Arbeitswelt im 21. Jahrhundert ist u. a. gekennzeichnet durch:

- Globalisierung,
- Arbeitslosigkeit,
- wachsende Verbreitung neuer Informationstechnologien,

- Veränderungen der Beschäftigungsverhältnisse,
- älter werdende Belegschaften,
- wachsende Bedeutung des Dienstleistungssektors,
- Personalabbau,
- wachsende Arbeit von Arbeitnehmern in Klein- und Mittelbetrieben,
- Kundenorientierung und Qualitätsmanagement.

Durch diesen technisch-organisatorischen Wandel in der modernen Arbeitswelt, verbunden mit einem Strukturwandel zur Dienstleistungsgesellschaft, nehmen die arbeitsbedingten Gefährdungen durch psychische Belastungen immer mehr zu.

Dadurch kommt es zu einer charakteristischen Verschiebung des Belastungsprofils, was aber nicht heißt, dass die klassischen Belastungsfaktoren verschwunden oder unwichtig geworden wären.

So verlieren z. B. klassische Belastungsarten, wie schwere körperliche Arbeit und physikalische, chemische und biologische Belastungen, relativ an Bedeutung, während demgegenüber psychische Belastungsfaktoren aufgrund hoher Arbeitsintensität und ständigem Leistungsdruck immer mehr an Bedeutung gewinnen (Bild 1-2).

Bild 1-2: Psychische Belastungen durch Informations- und Papierflut



© dpa Deutsche Presse-Agentur GmbH

1.5 Krankheitsarten-/ Fehlzeitenanalysen

Bei einer Erhebung, welche die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen 1996 in den EU-Ländern durchführte, gaben 28 % der Beschäftigten gesundheitliche Beschwerden durch Stress am Arbeitsplatz an.

Die Folgen der „modernen arbeitsbedingten Erkrankungen“ kosten die deutsche Wirtschaft jährlich mehr als 40 Mrd. Euro.

Krankheiten, deren Entstehen durch Stress begünstigt wird, wie Herzinfarkt,

Magengeschwüre, Bluthochdruck und Schlaflosigkeit, nehmen alarmierend zu. 7 % der Vorruhestandsfälle in Deutschland gehen auf frühzeitige Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Stresserkrankungen zurück.

Die Arbeitsunfähigkeit aufgrund psychischer Erkrankungen dauert im Schnitt zweieinhalbmal länger als bei anderen Erkrankungen. Dies spiegelt sich auch in den Krankheitsartenstatistiken der Krankenkassen wieder. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass erstmals 1999 „psychiatrische Erkrankungen“ in der Liste der häufigsten Erkrankungen

nach den Arbeitsunfähigkeitstagen auftauchen und man davon ausgehen muss, dass diese Erkrankungen u. a. auch Folge von psychischen Belastungen sind.

Der wirtschaftliche Wandel ist u. a. mit folgenden psychischen Belastungsfaktoren verbunden:

- monotone Arbeitsbedingungen,
- Belastung der Stimme durch ständiges Telefonieren,
- schwierige Kunden,
- ständige Überwachung,
- Isolation,
- Konkurrenz zwischen jüngeren und älteren Kollegen,
- Gruppendruck,
- schlechte Aufstiegschancen,
- steigende Arbeitsmenge,
- hohe Arbeitsanforderungen.

1.6 Einbeziehung psychischer Belastungen im nationalen und europäischen Arbeitsschutzrecht

Die Umsetzung europäischer Richtlinien schafft neue und bessere Voraussetzungen für den Abbau bestehender Regelungslücken und Defizite im Hinblick auf die psychischen Belastungen.

Dies war notwendig, wenn man bedenkt, dass im Unterschied zu der vielfach hohen Regelungsdichte insbesondere bei Fragen des technischen Arbeitsschutzes in der

Bundesrepublik Deutschland für den Bereich der psychischen Belastungen eine Regelungslücke bestand.

Arbeitsschutzrahmenrichtlinie

- Gesundheitsbegriff schließt psychische Gesundheit mit ein
- Berücksichtigung des Faktors „Mensch“ bei der Arbeit

Arbeitsschutzgesetz

- Berücksichtigung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse
- Gefährdungsbeurteilung

Sozialgesetzbuch VII

- Erweiterung des Präventionsauftrages um „arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren“

Maschinenrichtlinie

- Reduzierung von psychischer Belastung des Bedienpersonals bei bestimmungsgemäßer Verwendung der Maschine

Bildschirmarbeitsverordnung

- Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

1.7 Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung

DIN EN ISO 10075

1.7.1 Psychische Belastung

ist eine Benennung für alle Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken. Psychische Belastung bewirkt Vorgänge des

Anstiegs oder der Verminderung psychischer Beanspruchung im Menschen. Unmittelbare Folgen der psychischen Beanspruchung können einerseits Anregungseffekte und andererseits psychische Ermüdung und/oder ermüdungsähnliche Zustände sein.

1.7.2 Psychische Beanspruchung

ist definiert als die unmittelbare (nicht langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien.

1.8 Individuelles Stresserleben

In Abhängigkeit von ganz individuellen Eigenschaften des Menschen (z. B. Alter, Geschlecht, Gesundheitszustand, Erfahrung, Anlagen) wirken sich Stressoren in Form von körperlichen, geistigen und emotionalen Beanspruchungen unterschiedlich aus. Wann eine Person in Stress gerät oder davon ermüdet, hängt von deren persönlichen Leistungsfähigkeit und den Erholungsmöglichkeiten ab. Was eine Person am Arbeitsplatz hohen Belastungen entgegensetzen kann, ist, wie in dem von Lazarus beschriebenen Stressmodell, von den zur Verfügung stehenden persönlichen und betrieblichen Ressourcen abhängig. Nach Lazarus spielen demnach Bewer-

tungsprozesse eine entscheidende Rolle. Dabei stehen Bewältigungsmöglichkeiten und Bewältigungsfähigkeiten im Vordergrund.

Stressmodell nach Lazarus (1988)

1. Primäre Bewertung des Wohlbefindens

Ein Ereignis/eine Situation betrachten als

- irrelevant
- günstig/positiv
- stressend

Schädigung/Verlust
Bedrohung
Herausforderung

2. Sekundäre Bewertung

Bezogen auf

- Bewältigungsfähigkeiten
- Bewältigungsmöglichkeiten

3. Neubewertung

Rückkopplung: Information über eigene Reaktion und über die Umwelt, anschließende Reflexion

Für Stressbewältigung

stellt sich grundsätzlich die Frage:
Gibt es Bewältigungsmöglichkeiten und sind Bewältigungsfähigkeiten vorhanden?

1.9 Stressoren am Arbeitsplatz

Stress ist grundsätzlich kein individuelles, quasi privates Problem, sondern Stress hat neben den individuellen Erwartungen und Bewältigungsstrategien der Person objektive äußere Auslösefaktoren, die erfassbar sind und gestaltet werden können.

Stressoren

aus der Arbeitsaufgabe, wie

- unklare Aufgabenübertragung, widersprüchliche Anweisungen,
- unerwartete Störungen und zu hohe quantitative und qualitative Anforderungen,
- unvollständige Aufgaben,
- fehlende Eignung, mangelnde Berufserfahrung,
- Zeit- und Termindruck,
- Informationsüberlastung,
- Unterbrechungen.

aus der Arbeitsrolle, wie

- Verantwortung,
- Konkurrenzverhalten unter den Mitarbeitern (Mobbing),
- fehlende Unterstützung und Hilfeleistung,
- Enttäuschung und fehlende Anerkennung,
- Konflikte mit Vorgesetzten und Mitarbeitern.

aus der materiellen Umgebung, wie

- Umgebungseinflüsse, wie Lärm, Schwingungen, Kälte, Hitze,
- komplexe technische Systeme, die das menschliche Denk- und Urteilsvermögen überfordern bzw. die Informationsaufnahme- und Verarbeitungskapazität überschreiten.

aus der sozialen Umgebung, wie

- Betriebsklima,
- Wechsel der Umgebung, der Mitarbeiter und des Aufgabenfeldes,
- strukturelle Veränderungen im Unternehmen,
- Informationsmangel.

aus der Arbeitsplatzeinbindung, wie

- Isolation (Einzelarbeitsplatz),
- Dichte (Großraumbüro).

aus dem Person-System, wie

- Angst vor Aufgaben, Misserfolg, Tadel und Sanktionen,
- familiäre Konflikte.

Die Ergebnisse einer „FORSA-Umfrage 2001“ verdeutlichen die Häufigkeit von Stress auslösenden Faktoren:

Zeit-/Termindruck	45 %
zu viel Arbeit	35 %
Doppelbelastung Haushalt und Beruf	23 %
private/familiäre Probleme	28 %
schwierige Aufgaben	19 %
Angst vor Arbeitsplatzverlust	17 %
Probleme mit Vorgesetzten	17 %
Probleme mit Kollegen	17 %
neue Arbeitsmethoden/-techniken	14 %
Probleme mit Freunden/Bekannten	14 %
Schichtarbeit	12 %
Unterforderung am Arbeitsplatz	12 %
Überforderung an Schule/Universität	9 %

1.10 Möglichkeiten zur Stressprävention

Um Stress am Arbeitsplatz erfolgreich bekämpfen zu können, empfiehlt sich ein zielgerichtetes und kontinuierliches Vorgehen. Entscheidend für das betriebliche Vorgehen ist eine Enttabuisierung dieses Themas, da es sich erfahrungsgemäß bei „Stress“ nur vordergründig um ein persönliches, von den Arbeitsbedingungen losgelöstes Problem handelt.

Stress resultiert vielmehr aus der Verknüpfung von technisch-organisatorischen

Gestaltungsdefiziten, überfordernden Arbeitssituationen und dem Verhalten der Beteiligten.

1.11 Wege zum Stressabbau

1. Verhältnisprävention

Reduzierung von Stressoren durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen und Arbeitstätigkeitsgestaltung (Bild 1-3):

- schaffen von Freiheitsgraden für individuelle Zielsetzungen bei der Aufgabenrealisierung,

Bild 1-3: Arbeitsorganisatorische Maßnahmen – Kommunikationskultur



2 Stress als Unfallursache

- Gestaltung von Arbeitstätigkeiten mit möglichst vollständigen Aufgabenstrukturen,
- soziale Unterstützung (Bild 1-4).

2. Verhaltensprävention

Steigerung der individuellen Ressourcen zur Stressbewältigung:

- fachliche Aus- und Weiterbildung,
- Planung von Zeitreserven,
- Suche nach Kooperations- und Kommunikationspartnern,
- Erwerb von Methoden der Erregungs- und Angstkontrolle (Entspannungstraining),
- Bewusstmachen und Korrektur individueller Konkurrenz- und leistungsorientierter Werthierarchien.

Bild 1-4: Soziale Netze zum Stressabbau



Nachdem die klassische Unfallprävention erfolgreich zu einer Abnahme von insbesondere technisch bedingten Unfällen geführt hat, ist in der Folge davon eine umso größere Bedeutung den organisatorischen und verhaltensbedingten Unfallursachen zuzuschreiben. Schätzungen gehen davon aus, dass sicherheitswidriges Verhalten, das häufig als eine Folge organisatorischer Mängel angesehen werden kann, mittlerweile den Löwenanteil der Unfallursachen ausmacht.

Fragt man nach den Ursachen sicherheitswidrigen Verhaltens, ist die Nennung der Ursachenkategorien Nicht-wissen, Nicht-wollen und Nicht-können nahe liegend. In Bezug auf Überforderung und Stresserleben scheinen diese Kategorien auf unterschiedliche Weise einen Beitrag zu leisten. Stress kann die Folge mangelnder Qualifikation, unzureichender Information und vielleicht auch nicht vorhandener Motivation sein.

Stress kann arbeitsbedingt sein oder in der privaten Lebenssphäre verursacht werden. Beide Stressquellen können sich in ihren Auswirkungen ergänzen oder sogar wechselseitig verstärken.

Dass Stress als Folge von arbeitsbedingten Belastungen zugenommen hat, lässt sich durch empirische Erhebungen, z. B. die bereits erwähnte FORSA-Umfrage von 2001, belegen. Das Sozialministerium in Nordrhein-Westfalen führte eine ähnliche Befragung bereits 1996 durch und kam zu dem Ergebnis, dass sich

über 30 % der Befragten von hohem Zeitdruck stark oder ziemlich stark belastet fühlen.

Stress als Folge hoher Belastungen kann als unfallförderliche Bedingung angesehen werden, was in statistischen Erhebungen mehrfach bestätigt wurde (Bild 2-1). Die beiden nachfolgend angeführten Studien belegen diese Aussage.

Stress im Auto

Ergebnisse einer Befragung an über 1000 Autofahrern:

- Jeder dritte Verkehrsunfall in Deutschland wird durch Stress verursacht.
- 41 % der Befragten unter 26 Jahren gaben an, oft oder immer gestresst zu sein.
- In der Altersgruppe über 55 Jahren waren es nur 15 %.
- Jeder elfte Befragte gab an, nie Stress am Steuer zu haben.

Quelle: Direct-Versicherung, Psychonomics Institut, Köln

Bild 2-1: Verkehrsstress



Einfluss von Stress auf Arbeitsunfälle bei Pflegekräften

- Von 874 Befragten hatten 32 % in den vergangenen 12 Monaten einen Arbeitsunfall.
- Personen mit hohem Stressniveau hatten dabei eine mehr als doppelt so hohe Unfallhäufigkeit.

Studie BGW und DAK, 1998

Um den Zusammenhang von Stress als Unfallursache plausibel zu machen, ist eine nähere Betrachtung des Stressphänomens notwendig.

Stress stellt eine Beanspruchungsreaktion des Organismus auf Belastungen bzw. Stressoren dar. Wie in Bild 2-2 dargestellt, führen Stressoren in Abhängigkeit ihrer Art, Intensität und Kombination vor dem Hintergrund der individuellen Leistungsvoraussetzungen zu Stressfolgen, die

auf mehreren Dimensionen differenziert werden können. So können sie in ihrer kurz-, mittel- und langfristigen Wirkung unterschieden werden.

Kurzfristige Stressfolgen sind dabei als Reaktionen auf kurzfristig wirkende und sich nicht häufig wiederholende Stressexpositionen zu verstehen. Arbeitsbedingte Erkrankungen sind kaum zu erwarten, jedoch kann es aufgrund der Fehlbeanspruchungen zu einer erhöhten Unfallgefährdung kommen (Beispiele 1 und 3, Seite 20 ff.).

Mittel- bis langfristige Stressfolgen können sich als Reaktionen auf langfristige Stressexpositionen zeigen und zu Gesundheitsschäden, wie etwa stressbedingte Herz-Kreislauf-Erkrankungen, führen.

Dennoch dürfen Stressfolgen nicht zwangsläufig als gesundheitsschädigend und negativ eingeschätzt werden.

Stressoren können unter bestimmten Bedingungen auch als Herausforderung und Ansporn verstanden werden. Das ist dann der Fall, wenn sie vom Mitarbeiter gehandhabt und überwunden werden können. Es können sich positive Stressfolgen im Sinne von Erfolgserlebnissen, von Lern- und Trainingseffekten ergeben.

Langfristig kann daraus auch eine höhere Identifikation mit der Tätigkeit entstehen. Auf den Dimensionen des psychischen, des somatischen, also körperlichen, und des verhaltensbedingten Erlebens ist mit deutlichen und vielfältigen Reaktionen zu rechnen. Bild 2-3 beinhaltet einige dieser Reaktionen.

Stressbedingte Veränderungen können zu bewusstem oder unbewusstem sicher-

heitswidrigen Verhalten führen. In Bezug auf Wahrnehmungs- und Handlungsfähigkeit lassen sich diese Veränderungen im Wesentlichen auf die vorübergehend eingeschränkten kognitiven, pezeptiven und vegetativen Fähigkeiten zurückführen. In Verbindung mit einer erhöhten Risikoneigung kann es zu inadäquatem, insbesondere sicherheitswidrigem Verhalten kommen.

An drei Beispielen wird nachfolgend der Zusammenhang zwischen Stress und Unfällen veranschaulicht. Dabei wurde ganz bewusst von unterschiedlichen Stressvorstellungen ausgegangen, die jedoch alle einen gemeinsamen Nenner haben. Es handelt sich um Situationen, in denen die Fähigkeit zu adäquater Handlungsregulation vorübergehend eingeschränkt ist.

Die folgenden Beispiele haben einmal

- Stress als Folge von Zeitdruck (quantitative Überforderung),
- Stress als Folge emotionaler Belastungen und
- Stress als Folge situativer Überforderung (Informationsverdichtung) zum Inhalt.

So verschieden diese Belastungsarten in Bezug auf ihre Entstehung und Verursachung auch sein mögen, in ihren Auswirkungen unterscheiden sie sich nicht mehr so deutlich. Vielleicht werden deswegen im allgemeinen Sprachgebrauch unterschiedlichste Belastungssituationen unter dem Begriff „Stress“ zusammengefasst.

Bild 2-2: Stress – Ursachen und Auswirkungen – Rahmenbedingungen

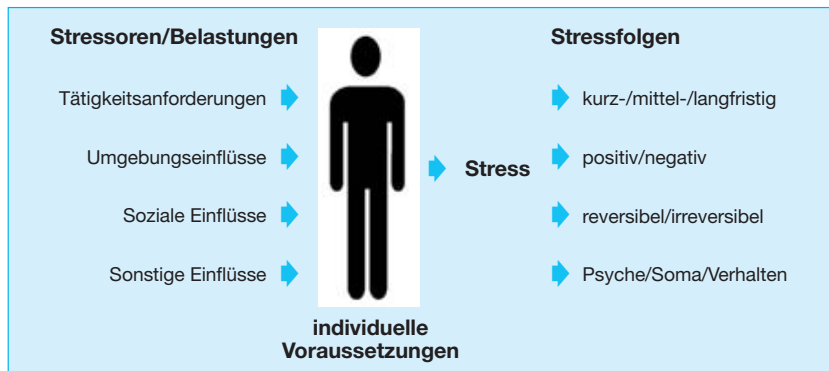
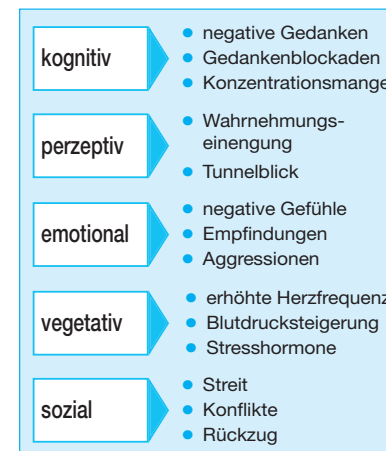


Bild 2-3: Reaktionen bei Stress



Beispiel 1

Unfall als Folge quantitativer Überforderung (Zeitdruck)

Stress als Folge von Zeitdruck ist ein Zustand, der von jedem Menschen unseres Kulturkreises mehr oder weniger häufig erlebt wird.

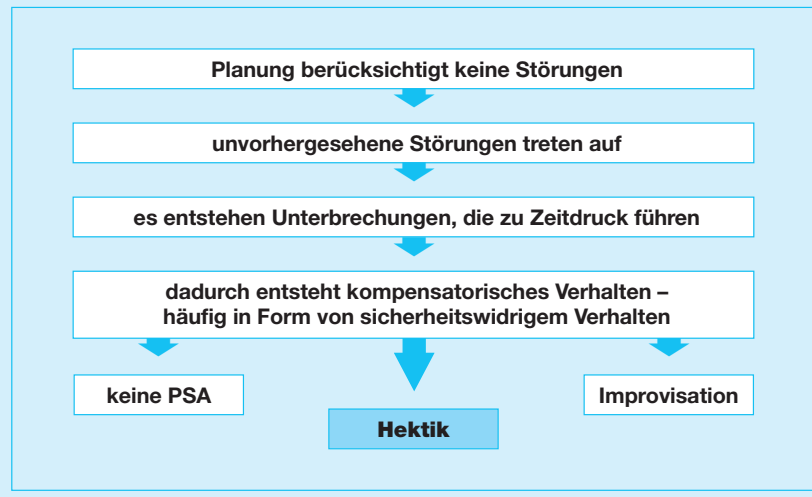
In diesen Situationen entsteht die Tendenz zu sicherheitswidrigem Verhalten, das als kompensatorisches Verhalten dem Zeitdruck entgegenwirken soll. Dadurch steigt die Unfallgefährdung.

Der folgende Fall belegt diesen Zusammenhang.

Ein Baustellenleiter ist verantwortlich für die fristgerechte Bauausführung. Daher sind für Teilabschnitte bis zur Endabnahme feste Zeitvorgaben gegeben. Allerdings setzen diese Vorgaben einen störungsfreien Baubetrieb voraus, der in Wirklichkeit nicht zu erwarten ist. Störungen sind Unterbrechungen, die sich zu einem erheblichen Zeitverlust aufaddieren können. Je stärker der Zeitdruck (Übergabetermin), desto stärker wird das Stresserleben.

Die Gefahr von hektischem und sicherheitswidrigem Verhalten ist dann sowohl beim Baustellenleiter als auch bei den Bauarbeitern als erhöht anzusehen. Den Zusammenhang verdeutlicht Bild 2-4.

Bild 2-4: Wie sicherheitswidriges Verhalten entstehen kann



Das eigentliche Problem ist weniger im sicherheitswidrigen Verhalten des oder der Mitarbeiter zu sehen; das eigentliche Problem liegt in der organisatorischen Arbeitsgestaltung.

Der Zusammenhang zwischen Unterlassungen bzw. Mängeln in der Organisation und daraus resultierendem sicherheitswidrigen (kompensatorischen) Verhalten tritt hier deutlich zu Tage.

Präventionsmöglichkeiten

Wie aus Bild 2-4 zu entnehmen, können folgende Präventionsansätze abgeleitet werden:

Planung muss Störungen, die aus Erfahrung bekannt sind und die sich wiederho-

len können, ausdrücklich berücksichtigen. So sind Störungen auf Baustellen z. B. durch andere Gewerke oder Probleme mit der eigenen Terminhaltung infolge schlechten Wetters eher realistisch als unwahrscheinlich. Für unvorhergesehene Störungen, die zu einem größeren Zeitverlust führen können, ist ein entsprechendes Reglement festzulegen, das jedem Mitarbeiter bekannt ist und von jedem akzeptiert wird. Dazu gehören ansprechbare und entscheidungsbefugte Führungskräfte vor Ort, auf der Baustelle oder im Betrieb.

Muss dennoch unter Zeitdruck gearbeitet werden, ist umso eindringlicher auf die Einhaltung der entsprechenden berufsgenossenschaftlichen Vorschriften zu achten.

Beispiel 2

Tödliche Verkehrsunfälle als Folge emotionaler Belastungen

Wenn Stresserleben zu einer höheren Unfallgefahr führt, müsste sich dies in erhöhten Unfallzahlen manifestieren. Werden reale Unfälle zugrunde gelegt, kann diese Aussage über eine retrospektive Betrachtung überprüft werden. Einem solchen Ansatz wurde in einer amerikanischen Erhebung (Selzer, 1969) nachgegangen.

Dabei wurden 96 Autofahrer, die für tödliche Unfälle mit insgesamt 117 Toten verantwortlich waren, zu ihrer Vorgeschichte befragt. Es ging darum festzustellen, inwieweit berufliche oder private Belastungen zu langfristigen Stressfolgen und dieser wiederum zu einer Einschränkung

der Fahrfähigkeit geführt hatten. Es wurden dazu die überlebenden Autofahrer, Freunde, Ärzte, Kollegen, Arbeitgeber usw. befragt.

Auf der Grundlage dieser Datenbasis konnte auch das Stressniveau der nicht überlebenden Autofahrer berücksichtigt werden. Es wurde der Zeitraum von 12 Monaten vor dem Verkehrsunfall bezüglich Stress auslösender und kritischer Ereignisse untersucht. Persönliche Krisen, tragische Ereignisse, Konflikte, Krankheit, Überforderung, Tod von nahen Angehörigen, finanzielle Belastungen standen dabei im Mittelpunkt der Befragung.

Um einen Vergleich und eine Beurteilung zu ermöglichen, wurde eine ebenso

große Kontrollgruppe von 96 Autofahrern, die unfallfrei waren, gebildet. Wie der folgenden Tabelle zu entnehmen ist,

scheint dabei ein deutlicher Zusammenhang zwischen Stressbelastung und Unfallhäufigkeit zu bestehen.

Stress und emotionale Belastungen als Unfallursache

Gruppen	Anzahl der Fahrer %	Personal-konflikte %	Persönliche Tragödien %	Berufl. Stress, Geldsorgen %	Ein oder mehr Stressoren %
Unfallgruppe	96	32	9	36	52
Kontrollgruppe	96	7	5	8	18
A u s z u g					

Präventionsmöglichkeiten

Liegen bei einem Mitarbeiter akute Belastungssituationen, z. B. emotionale Belastungen infolge kritischer Lebensereignisse wie etwa Todesfall in der Familie, vor, stellt sich die Frage nach der momentanen Arbeitsfähigkeit. Je nach Einschätzung des Vorgesetzten und je nach Wunsch des Mitarbeiters sollte die Möglichkeit einer persönlichen Freistellung für einige Tage, auch abweichend vom Urlaubsplan gegeben sein.

Alleinarbeit und Nachtschichten sind zu vermeiden. Als eine Folge kritischer

Lebensereignisse können sich insbesondere nach Unfällen Traumatisierungen einstellen, die sich, sofern keine Behandlung stattfindet, zu einer posttraumatischen Belastungsstörung (PTSD) ausweiten können. Berufsgenossenschaften bieten zur Vermeidung von unfallbedingten Traumatisierungen zunehmend Betreuungskonzepte an. Somit können nicht nur die bereits erwähnten Belastungsstörungen mit langen Ausfallzeiten vermieden werden, auch die durch Traumatisierungen bedingten Unfallgefährdungen lassen sich so reduzieren.

Beispiel 3

Unfallgefahr aufgrund situativer Überforderung (Informationsverdichtung)

Sowohl im Arbeitsleben als auch im Straßenverkehr kann es, wie bereits oben angedeutet, zu Situationen kommen, in

denen die Wahrnehmungs- und Reaktionsfähigkeit überfordert ist, was wiederum zu einer höheren Unfallgefährdung führt.

Situationen dieser Art ergeben sich häufig unvorhergesehen, womit eine adäquate

Handlungsregulation zusätzlich erschwert wird. Das folgende Beispiel beschreibt eine Situation aus dem Straßenverkehr, die jeder erfahrene Autofahrer in ähnlicher Weise sicherlich schon erlebt hat. Wie in der folgenden Abbildung ersichtlich, handelt es sich um die hinweisende Beschilderung unmittelbar vor einem Verkehrskreisel.



Durch die dargestellte Verkehrssituation ist zumindest der ortsfremde Autofahrer überfordert, da er in ca. 10 Sekunden oder innerhalb 100 m die Information des Verkehrsschildes wahrnehmen und verarbeiten muss, um eine Entscheidung bezüglich des Einordnens treffen zu können. Dabei muss er den Verkehr beachten.

Wie die Erfahrung der Verkehrsbehörde zeigt, ereignen sich an dieser Stelle in der Tat gehäuft kritische Situationen mit Unfällen, die nur deswegen nicht zu größeren Schäden führen, da die Geschwindigkeit in und vor dem Kreisel reduziert ist.

Die in diesem Beispiel dargestellte Fehlbeanspruchung als Folge einer Informa-

tionsverdichtung kann auch auf Arbeits-tätigkeiten übertragen werden, etwa wenn unerfahrene Mitarbeiter Überwachungs-, Kontroll- und Steuertätigkeiten verrichten und es dabei zu unvorhergesehenem Zeitdruck kommt.

Präventionsmöglichkeiten

Verhältnisprävention vor Verhaltensprävention ist ein Grundsatz, der insbesondere bei Gefährdungen dieser Art zu beachten ist. Verhaltensorientierte Maßnahmen würden allein ohne nachhaltige Wirkung bleiben. Notwendig wäre hier eine rechtzeitige Beschilderung, welche die relevanten Informationen in eindeutiger und nicht verwirrender Form beinhaltet. Voraussetzung dazu ist die Kenntnis der notwendigen perzeptiven, kognitiven und motorischen Anforderungen, die sich an den Autofahrer stellen und die jeweils dazu notwendige Zeit. Dabei müssten die Verkehrsplaner, und das ist entscheidend, von ortsunkundigen Autofahrern ausgehen.

Überträgt man dieses Beispiel auf den betrieblichen Alltag stellt sich die Frage, wann und wo von situativer Überforderung ausgegangen werden kann. Diese Frage allerdings darf nicht dem erfahrenen Praktiker, sondern muss dem unerfahrenen und nicht routinierten Mitarbeiter gestellt werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Berufsgenossenschaften das Thema „Stress als Unfallursache“ aufgenommen haben und in wirksamer Form Unterstützung durch Beratung, Schulung und Information anbieten.

3 Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren

Der Zusammenhang zwischen Stress und Arbeitswelt ist vielfältig. So finden sich in der Arbeitswelt diverse physische Stressoren, die aus ergonomischen Fragestellungen im Zusammenhang mit Umgebungsbelastungen als auch mit tätigkeitsspezifischen Belastungen bekannt sind. Hinzu kommen psychosoziale Stressoren aus der Arbeitsorganisation und dem zwischenmenschlichen Bereich (Bild 3-1).

Dabei ist zu beachten, dass die diversen Stressoren selten einzeln auftreten und meist erst in Summe zu Erkrankungen führen. Dies macht die Erkenntnisgewinnung auf Basis von Daten bereits Erkrankter so schwierig. Gesundheitsberichte der Krankenkassen handeln ausschließlich von eingetretenen Erkrankungsfällen, die wiederum in der Form keine Schlüsse auf spezielle arbeits-

bedingte Gesundheitsgefahren zulassen. Trotz der Vielfältigkeit der Stressoren ist die Reaktion des menschlichen Organismus jedoch immer die gleiche.

Die Ausprägung der körperlichen Folgen hängt insbesondere von der Einwirkungszeit des Stressors und der Stressempfindlichkeit des Individuums ab. Daher sind absolute Grenzwerte auch nicht zu ermitteln.

Die Möglichkeiten der Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren – also Vorsorgemaßnahmen, die getroffen werden, wenn auch die Gefahr einer Berufskrankheit noch nicht nachgewiesen ist – liegen im Bereich der Schaffung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen. Hierbei ist es zweckdienlich Probleme mehrdimensional, sowohl von der individuellen und der institutionellen Seite als auch von der Seite der Belastungen, Beanspru-

chungen und, und dies ist ein häufig vernachlässigter Ansatz, der Ressourcen anzugehen (siehe Bild 3-2).

Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren können das Individuum beanspruchen. Daher sollte der Einzelne die möglichen

Bild 3-2: Der Einfluss von Ressourcen und Belastungen auf die Beanspruchung des Menschen und deren mögliche Auswirkungen.

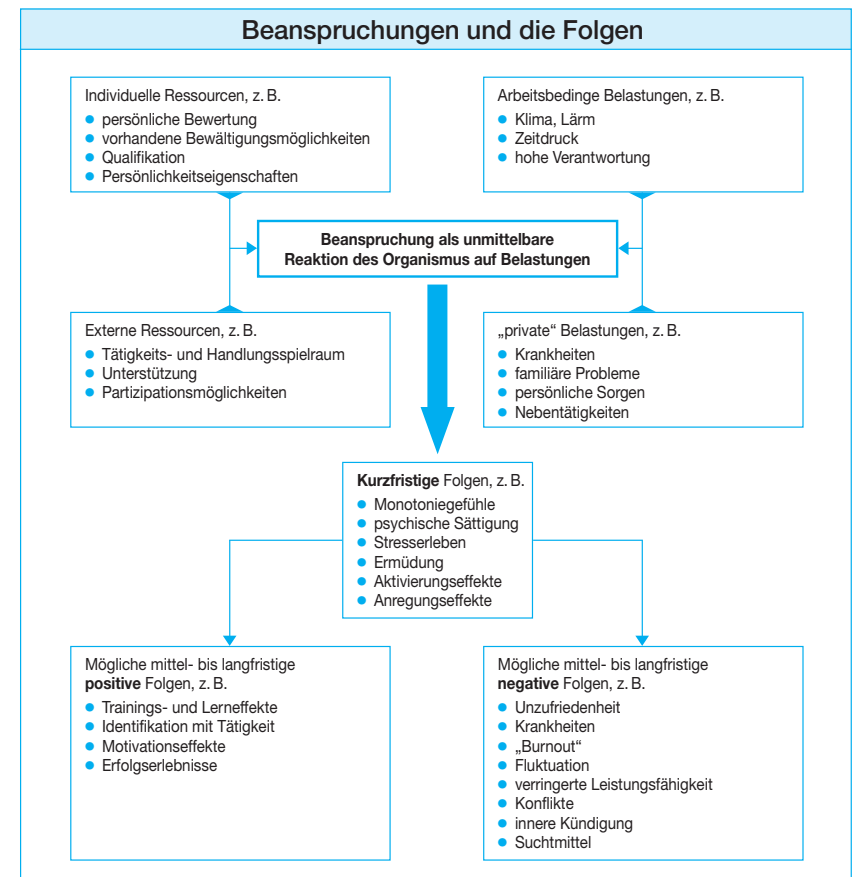


Bild 3-1: Stress-Ursachen

physische Stressoren	mentale und soziale Stressoren
• körperliche Schwerarbeit • Hitze • Nachtarbeit • körperliche Zwangshaltungen • Schwingungen • Kälte • Lärm • ungünstige Lichtverhältnisse • räumliche Enge • Gase, Stäube, Dämpfe	• Konflikte mit Vorgesetzten und Mitarbeitern • Zeitdruck • Angst • widersprüchliche Arbeitsanweisungen • fehlende Fürsorge • Konkurrenzdruck • soziale Isolierung • Überforderung • Unterforderung • fehlende Entscheidungs- und Handlungsspielräume

Belastungen kennen und wie man möglichen, aus der Belastung resultierenden, Überforderungen begegnet (Bild 3-3).

Haben einwirkende Belastungen aufgrund der individuellen Konstitution oder auch durch permanente Einwirkung zu einer Beanspruchung geführt, kann das Individuum lernen mit der Beanspruchung umzugehen, z. B. durch mentales Training oder eine Optimierung des eigenen Zeitmanagements. Eine weitere Möglichkeit besteht für den Einzelnen darin, seine Ressourcen zu erhöhen, z. B.

durch eine ausgleichende Freizeitgestaltung oder, bezogen auf die Arbeitswelt, durch weitergehende Qualifizierung.

Gleichzeitig kann institutionell auf der Belastungsseite durch den Abbau von Belastungen aus der Arbeitswelt entgegen gewirkt werden. Da nicht alle Belastungen, die aus dem Fertigungsprozess entstehen, beseitigt werden können, gilt es in diesem Fall einseitige Beanspruchungen abzufangen, z. B. durch die Erweiterung der Arbeitsinhalte.

Bild 3-3: Dieser Stress war zu viel



© dpa Deutsche Presse-Agentur GmbH

Aus gleichem Grund ist es vorteilhaft, den Mitarbeitern größere Handlungsspielräume zu geben, in denen sie auch ihre fortlaufende Qualifizierung einbringen können und somit einseitigen Belastungen und Beanspruchungen physischer als auch psychischer Art entgegenwirken.

Die Berufsgenossenschaften sehen vor allem aus zeitlichen und personellen Gründen und auch aus der Historie heraus die größten Einflussmöglichkeiten im Bereich des Abbaus von zu hohen Arbeitsbelastungen. Auch die Verhinderung potenzieller Berufskrankheiten spielt hier eine Rolle.

Um der Vielzahl an Arbeitsbelastungen, die zu arbeitsbedingten Erkrankungen führen können, wirksam zu begegnen, ist eine gefährdungsorientierte Steuerung der Präventionsarbeit notwendig.

Hierfür benötigen die Berufsgenossenschaften aber auch die Betriebe ein Werkzeug, welches ihnen zum einen Informationen liefert, um den gesetzlichen Auftrag gemäß Sozialgesetzbuch SGB VII und Arbeitsschutzgesetz bezüglich der „Arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren“ umzusetzen, als auch ein Werkzeug, welches hilft, Beratungs- und Präventionsschwerpunkte zu setzen und außerdem die betriebliche Gefährdungsbeurteilung um die arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren effektiv ergänzt.

Unter diesen Voraussetzungen ist bei den Metall-Berufsgenossenschaften ein **Fachinformationssystem zur Identifikation und Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren (FIPAG)** entstanden (Arning,

1999). Das Fachinformationssystem FIPAG ermittelt, ausgehend von Branchen und Berufen und deren spezifischen Tätigkeiten, die Häufigkeit des Auftretens von diversen Belastungen und Gefährdungen und schlägt schließlich zu dieser Verbindung aus Branche, Tätigkeit und Gefährdung geeignete Präventionsmaßnahmen vor. Die Vorkommenswahrscheinlichkeit wurde durch Befragung der Betroffenen und der Verantwortlichen ermittelt und mögliche Präventionsmaßnahmen wurden und werden von den betrieblichen und überbetrieblichen Experten zugeordnet.

In FIPAG sind über 130 Tätigkeiten aus 12 Branchen der Metallverarbeitung, -bearbeitung und -erzeugung mit 30 Gefährdungen und Belastungen, die im Zusammenhang mit arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren stehen, betrachtet worden. Die von FIPAG untersuchten Belastungen können darüber hinaus in Abhängigkeit von der Berufsangabe, der Betriebsgröße, dem Alter der Mitarbeiter und in der Sichtweise der Betroffenen und Verantwortlichen betrachtet werden.

Das Bild 3-4 auf Seite 28 zeigt exemplarisch eine Auswahl an Belastungen bei der Bedienung ortsfester Maschinen und ihre Abhängigkeit von der Betriebsgröße.

Zum Beispiel wird bei der Bedienung ortsfester Maschinen das lange Stehen von 64 % der Befragten am häufigsten als Belastung genannt. Die Trendlinie zeigt eine mit zunehmender Betriebsgröße abnehmende Belastung.

An vierter Stelle folgt das Tragen der persönlichen Schutzausrüstungen. Insgesamt empfinden dies 46 % der Befragten als belastend. Hier zeigt die Trendlinie eine starke Zunahme mit der Betriebsgröße. Eine Ursache könnte hier der oft vorkommende größere Handlungsspielraum der Betroffenen in der Wahl ihrer persönlichen Schutzausrüstungen in Klein- und Mittelbetrieben sein. Eine andere Vermutung ist, dass in Klein- und

Mittelbetrieben die Tragequote geringer ist, sodass mögliche Belastungen aus dem Tragen der persönlichen Schutzausrüstungen nicht wahrgenommen werden.

Abschließend hierzu wird an sechster Stelle die Belastung Heben und Tragen von 39 % der Befragten angegeben.

Diese Belastung nimmt im Trend mit zunehmender Betriebsgröße ab. Insbesondere in Großbetrieben fällt hier die

Bild 3-4: Die Belastungen „langes Stehen“, „persönliche Schutzausrüstungen (PSA)“ und „Heben und Tragen“ bei der Bedienung ortsfester Maschinen in Abhängigkeit von der Betriebsgröße. Die Linien zeigen den Betriebsgrößen abhängigen Trend an

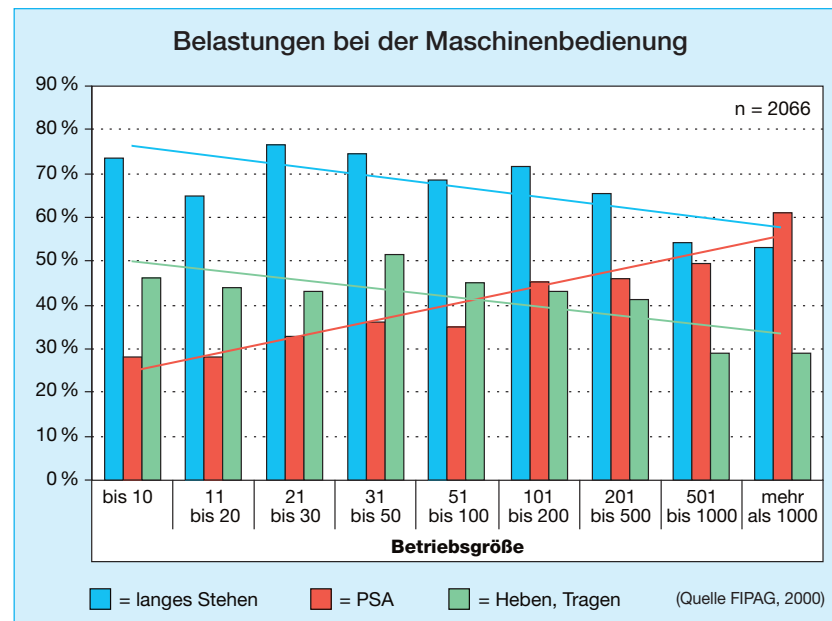
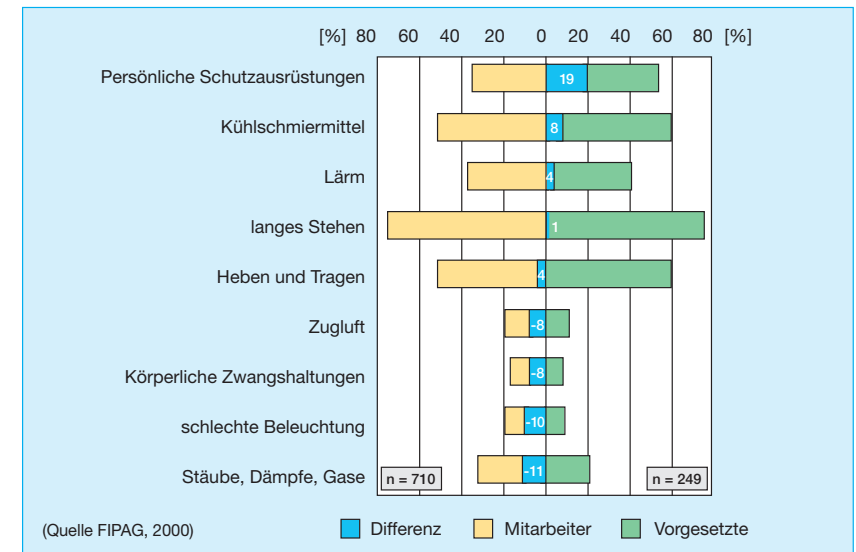


Bild 3-5: Differenzen und Ausprägungen der Belastungseinschätzung zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten



Nennungshäufigkeit auf unter 30 %, was z. B. auf den höheren Einsatz von Hebe- und Tragehilfen zurückzuführen sein kann.

Auf diese und ähnliche Weise liefert das Informationssystem FIPAG Auswertungen zu physischen arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, die oft psychische Beanspruchungen zur Folge haben.

Weiterhin gibt FIPAG Hinweise auf unzureichende Kommunikations- und Organisationsstrukturen.

Das Bild 3-5 betrachtet wiederum Belastungen im Zusammenhang mit der Tätigkeit „Bedienen ortsfester Maschinen“, eingeschränkt auf die Branche Maschinenbau, in Abhängigkeit der Angaben aus Sicht der Mitarbeiter und aus Sicht der Vorgesetzten, die in der Befragung die Belastungssituation ihrer Mitarbeiter aus ihrer Sicht angegeben haben.

Hier zeigt sich aus der Differenz zwischen den Angaben der Mitarbeiter und der Vorgesetzten, dass die Vorgesetzten die auch im klassischen Arbeitsschutz relevanten Themen höher gewichten als die Mitarbei-

ter, während diese wiederum die im Bereich der arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren angesiedelten Belastungen häufiger nennen. Dies lässt darauf schließen, dass ein Teil der Vorgesetzten ein Informationsdefizit vom Belastungsempfinden ihrer Mitarbeiter haben, welches wiederum auf Kommunikationsprobleme hindeutet.

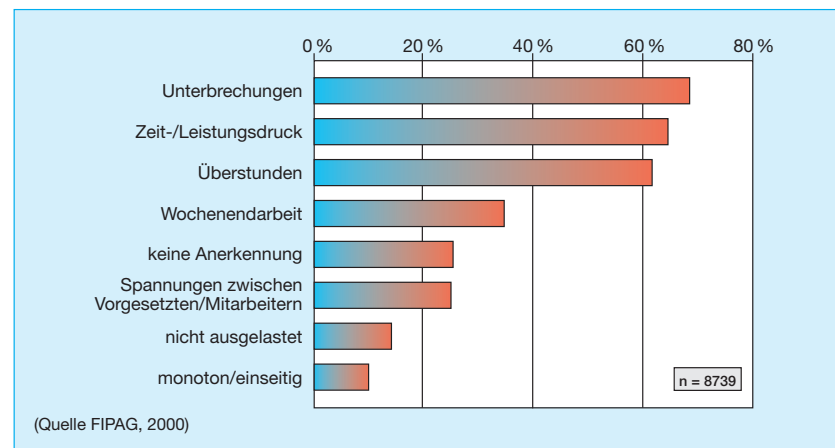
Um Stressoren aus der betrieblichen Organisation und dem menschlichen Miteinander zu minimieren, treten für die Präventionsarbeit auf institutioneller Seite neben beanspruchungsorientierten auch ressourcenorientierte Maßnahmen in den Vordergrund. Da FIPAG auf Daten einer überbetrieblichen Erhebung beruht, ist eine vertiefende Erfassung und Auswertung zu psycho-sozialen Belastungen nicht möglich.

Trotzdem kann das Ausmaß an potenziellen Belastungen aufgrund der Arbeitsorganisation und des zwischenmenschlichen Miteinanders auch mit FIPAG abgeschätzt werden (Bild 3-6).

So geben ca. 70 % der Befragten häufige Unterbrechungen und Störungen des Arbeitsablaufs an, fast ebenso viele stehen unter Zeit- und Leistungsdruck und leisten Überstunden, ca. 65 % arbeitet am Wochenende, jeder vierte gibt an, keine Anerkennung über geleistete Arbeit zu erhalten und ebenso viele klagen über Spannungen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern.

Letztlich weisen diese Belastungen auf erhebliche organisatorische und kommunikative Probleme hin.

Bild 3-6: Psycho-soziale Belastungen in Metall verarbeitenden Unternehmen



Auf der Grundlage des in Bild 3-4 auf Seite 28 aufgezeigten Belastungs-Beanspruchungskonzeptes lassen sich fünf Präventionsstrategien ableiten:

Strategie 1

Arbeitsbedingte Belastungen erkennen, beurteilen und ggf. entschärfen

Arbeitsbedingte Belastungen (und Gefährdungen) können durch die Realisierung von Gefährdungsanalysen identifiziert werden. Hilfreich hierzu ist die Gefährdungsbeurteilung der Vereinigung der Metall-Berufsgenossenschaften und/oder die Befragung von Mitarbeitern, z. B. mit Hilfe eines erweiterten FIPAG-Fragebogens.

Strategie 2

Persönliche Ressourcen stärken

Handlungsmöglichkeiten ergeben sich durch Auswahl und Platzierung sowie durch Qualifikationsmaßnahmen. Eine sinnvolle Hilfe stellt dabei die MELBA-Methode (www.melba.de) dar.

Betriebliche Gesundheitsförderung, unterstützt durch medizinische Vorsorgeuntersuchungen, kann hier einen weiteren Beitrag leisten.

Strategie 3

Schädliche Beanspruchungsfolgen frühzeitig erkennen

Folgen dieser Art sollten möglichst frühzeitig erkannt werden, um rückwirkende

primär- und sekundärpräventive Maßnahmen einleiten zu können. Dazu bieten sich vielfältige Möglichkeiten: AU-Datenanalyse, Mitarbeitergespräche, Mitarbeiterbeurteilung usw.

Strategie 4

Externe Ressourcen schaffen

Externe Ressourcen stehen für die Möglichkeit der betrieblichen Einflussnahme, wie z. B. soziale Unterstützung durch Vorgesetzte oder die Erweiterung des Tätigkeits-, Handlungs- und Entscheidungsspielraumes.

In diesem Zusammenhang ist auch das Konzept der vollständigen Tätigkeit (Richter und Hacker, 1991), das Demand-Control-Modell von Karasek (1978) sowie das Salutogenesekonzept von Antonovsky zu nennen.

Partizipationsmöglichkeiten der Mitarbeiter spielen dabei eine große Rolle (Schubert, H.-J. & Zink, K.J., 1990).

Strategie 5

Gesunden Lebensstil unterstützen

Da sich Belastungen aus der Privatsphäre auch auf die Arbeitsfähigkeit auswirken können, dürfen diese nicht unbeachtet bleiben. Das Unternehmen hat hier aber nur bedingt Einflussmöglichkeiten.

Positive Effekte können allerdings durch die Krankenkassen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung erzielt werden.

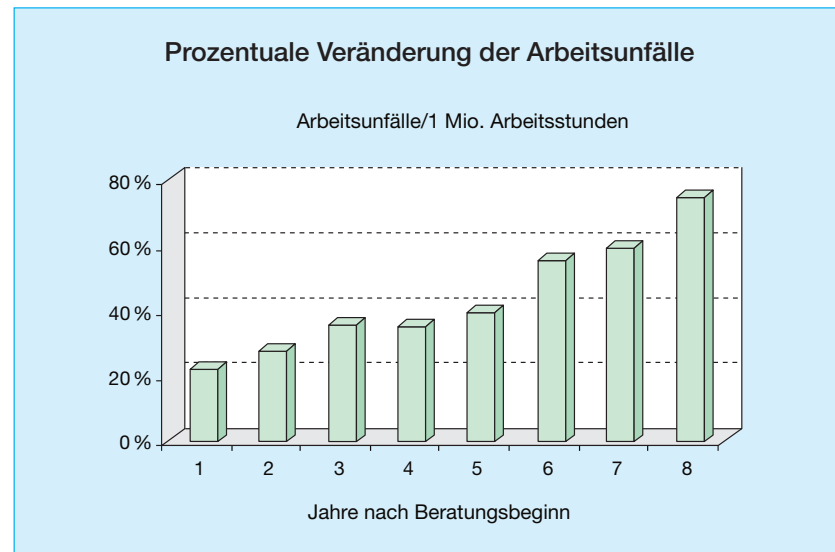
Um diese Strategien im Unternehmen einzuführen, haben einige Berufsgenossenschaften Beraterteams für eine ganzheitliche, systemische Unternehmensberatung eingerichtet. Anfang der 90er Jahre fokussierte sich der Beratungsumfang auf die Arbeitssicherheit.

Hierbei wurde insbesondere auf die Unternehmenskultur hinsichtlich der Implementierung von Arbeitssicherheit in die Unternehmensleitlinien, auf die Integration der Arbeitssicherheit in die Ablauforganisation und auf die Motivation der

Führungskräfte zum Umgang mit dem Thema Arbeitssicherheit und kontinuierliche Erfolgskontrollen hingewirkt.

Das Bild 3-7 zeigt anhand der Messgröße „Arbeitsunfälle je 1 Mio. geleisteter Arbeitsstunden“ den Erfolg dieses Konzepts in Bezug auf das Unfallgeschehen. Hier sind die Arbeitsunfalldaten von 25 Unternehmen der Norddeutschen Metall-Berufsgenossenschaft, die seit 1992 beraten wurden, in Bezug zum Unfallgeschehen vor Beratungsbeginn ausgewertet worden.

Bild 3-7: Prozentuale Veränderung der Arbeitsunfälle je 1 Million geleisteter Arbeitsstunden nach erfolgter Unternehmensberatung durch die Norddeutsche Metall-Berufsgenossenschaft



Die Zahlen zeigen, dass die konsequente und kontinuierliche Umsetzung der aufgezeigten Arbeitssicherheitsstrategie zu einer nachhaltigen Reduzierung des Unfallgeschehens führt. Die Berufsgenossenschaften stimmen bezüglich des erweiterten Präventionsauftrags überein, dass auf die Gesundheit der Versicherten nur über den Weg der Beratung hingewirkt werden kann.

Das Ziel einer systemischen Unternehmensberatung (Ducki, 1998) ist es, sowohl arbeitsbedingte Erkrankungen als auch Arbeitsunfälle zu verhüten. Diese Ziele werden auch von Betrieben vor dem Hintergrund steigender Kosten aufgrund von hohen Fehlzeiten genannt.

Um dieses Ziel zu erreichen, muss insgesamt der Gesundheitszustand der Belegschaft verbessert werden, d. h. Belastungen und Beanspruchungen bereits im Vorfeld von Erkrankungen zu reduzieren bzw. abzustellen oder zu kompensieren.

Eine wichtige Voraussetzung hierfür ist der Aufbau unternehmensinterner, funktionierender Strukturen im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dieses setzt wiederum eine Ablauforganisation mit klaren Verantwortlichkeiten, einhergehend mit funktionierenden Kommunikationsstrukturen und einer motivierenden Führungskräftekultur voraus (s. a. Kotter, 1996).

Ist dieses vorhanden, sind eine erhöhte Arbeitszufriedenheit, Produktivität und Effizienz sowie Produktqualität und Liefertreue die Folge und damit wiederum die Eingangsvoraussetzung für die oben genannten Ziele erfüllt.

Erkennt der Betrieb diese Eingangsvoraussetzungen als Motor für die Gesundheitserhaltung seiner Mitarbeiter, ergeben sich nicht nur direkte Kostenvorteile aus reduzierten Fehlzeiten, sondern auch indirekte Kostensenkungen durch einen Abbau von Betriebsstörungen.

4 Stress aus Sicht der Arbeitnehmer

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben in den vergangenen Jahren eine stetige Veränderung in ihren Arbeits- und Lebensbedingungen erfahren. Diese Veränderungen erwachsen sowohl aus Veränderungen in den Tätigkeiten, der Aufgaben und dem Arbeitsplatz als auch aus den arbeitsvertraglichen Bedingungen. Während die Tätigkeiten und die Arbeitsaufgaben in den letzten Jahren immer stärker durch einen rasanten Anstieg der geforderten Arbeitsleistungen geprägt waren, sind es bei den arbeitsvertraglichen Veränderungen insbesondere die Auflösung der arbeitsvertraglichen Beziehungen, die massive Auswirkungen auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben.

Immer mehr Menschen arbeiten in prekären Arbeitsverhältnissen, d. h. sie haben nur einen zeitlich befristeten Arbeitsvertrag oder sind scheinbar selbstständig oder werden als Leiharbeiter in andere Betriebe geschickt. Für viele Beschäftigte besteht heute die Situation, dass sie ihre Arbeitsaufgaben nicht mehr an einem festen Arbeitsplatz zu einer bestimmten Arbeitszeit erledigen, sondern als Arbeitsmittel nur noch einen PC und ein Telefon benötigen, um ihre Aufgaben erledigen zu können. Entsprechend löst sich damit auch die Trennung zwischen Arbeitszeit und arbeitsfreier Zeit zunehmend auf. Die persönliche Verfügbarkeit für die Erledigung bestimmter Arbeitsaufgaben wird immer weiter in die Freizeit hinein ausgedehnt. Ein Ergebnis dieser Entwicklung ist die

rapide Zunahme der psychischen Belastungen, also des Stresses.

4.1 Welche Bedeutung hat Stress?

Psychische Belastungen, die die geistige, die emotionale sowie die soziale Bewältigung der Arbeitsaufgabe beeinflussen, ergeben sich aus bestimmten Bedingungen:

- Lage (Schichtarbeit, Nachtarbeit, Sonntagsarbeit usw.) und Dauer (Überstunden, Sonderschichten usw.) der Arbeitszeit,
- Kommunikationsanforderungen zu (Verständlichkeit der Sprache und Anweisungen usw.) und Kooperationsbeziehungen (Kooperationsbereitschaft, Umgangsformen usw.) mit anderen,
- betriebliche Hierarchie und betrieblicher Führungsstil (Klarheit und Verständlichkeit von Anweisungen, Eindeutigkeit von Verantwortungen usw.),
- Anforderungen an die eigene Qualifikation zur Bewältigung der gestellten Arbeitsaufgaben (vorhandene Kenntnisse und Erfahrungen, Unterweisung und Einarbeitung usw.),
- Arbeitsumgebung (Lärm, Blendung, Störung der Aufmerksamkeit usw.).

Die Folgen dieser Belastungen erleben wir als körperliche, geistige und emotionale Beanspruchungen (Bild 4-1). Ob man die psychischen Belastungen unbeschadet ertragen kann oder ob sie zu

Stress und gesundheitlichen Schäden führen ist sehr unterschiedlich. So können beispielsweise Belastungen durch die Arbeitszeit und die Arbeitsumgebung nur in einem sehr beschränkten Maß durch individuelle Gegenmaßnahmen verringert werden. Sie führen über kurz oder lang zu psychischen Beanspruchungen mit Folgen für die Gesundheit. Bei anderen

Belastungen besteht wiederum die Möglichkeit, durch Veränderungen im Verhalten psychische Beanspruchungen und insbesondere Stress zu vermindern. Wesentlich hierbei ist, welche Möglichkeiten der Betrieb oder das Unternehmen dem einzelnen Beschäftigten bietet, um sich auf die Bewältigung der geforderten Leistungen vorzubereiten. Wesentlich wich-

Bild 4-1: Wechselwirkungen zwischen Arbeitnehmer und Umwelt



tiger ist aber, ob die betrieblichen Verhältnisse so gestaltet sind, dass psychische Belastungen und Stress überhaupt vermieden werden. Hierbei spielt vor allem eine Rolle, wie die betriebliche Kommunikation und Kooperation gestaltet ist, welche Arbeitsleistungen verlangt werden usw. Leistungsanforderungen führen dann nicht zu psychischen Belastungen und Stress, wenn die persönliche Leistungsfähigkeit, die fachlichen Qualifikationen, die beruflichen Erfahrungen, die Kompetenz mit anderen Menschen umzugehen sowie – und dies ist von ganz zentraler Bedeutung – die Möglichkeit, sich von den täglichen beruflichen Belastungen zu erholen, hinreichend berücksichtigt werden.

Einzelne vergleichbare Belastungssituationen führen nicht nur bei verschiedenen Personen zu unterschiedlichen Beanspruchungen, sie führen bei ein und derselben Person situationsabhängig zu unterschiedlichen Beanspruchungen und Gesundheitsgefährdungen. Die persönliche Beanspruchung hängt nicht nur von der Art und der Höhe der Belastungen, sondern auch von der augenblicklichen Befindlichkeit der einzelnen Person ab. Jeder erlebt es bei sich selbst, dass ihn gleiche Arbeitsbedingungen unterschiedlich stark beanspruchen. Besonders deutlich wird dies immer dann, wenn man, gut erholt aus dem Urlaub kommend, die gleichen belastenden Arbeitsbedingungen wesentlich gelassener bewältigt als noch vor dem Urlaub. Ein ähnlicher Effekt zeigt sich auch, wenn psychische Belas-

tungen von jüngeren wesentlich leichter bewältigt werden als von älteren Beschäftigten. Während jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beruflichen Stress vielfach als Indiz dafür sehen, dass sie in ihrem Beruf voll gefordert werden, dass sie erfolgreich und wichtig sind, wandelt sich dieses Verständnis im Laufe des Arbeitslebens. Dies hängt nicht zuletzt damit zusammen, dass sich die körperliche Leistungsfähigkeit mit steigendem Lebensalter verringert und ältere Beschäftigte früher und längere Erholphasen brauchen. Die Fähigkeit der Bewältigung von beruflichem Stress sinkt mit höherem Lebensalter. Hinzu kommt, dass mit zunehmendem Lebensalter der Arbeitsplatz eine andere Bedeutung erhält. Für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedeutet der Verlust ihres Arbeitsplatzes häufig nicht nur das vorzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsleben, sondern gleichzeitig auch finanzielle Unsicherheit und die Gefahr des sozialen Abstiegs der ganzen Familie. Psychische Belastungen und beruflicher Stress werden von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dann nicht mehr als beruflicher Erfolg und berufliche Anerkennung empfunden, wenn sie keine Möglichkeit haben, diese Belastungen durch Veränderungen in den Arbeitsbedingungen oder durch individuelle Maßnahmen abzubauen bzw. zu verringern.

Aber auch für jüngere, gesunde und voll leistungsfähige Menschen gilt: Wer täglich lange und intensiv arbeitet,

braucht grundsätzlich auch mehr Zeit, sich wieder zu erholen. Wird der notwendige Erholungsrythmus vernachlässigt, führt dies zu einer Erholungsunfähigkeit, das heißt, es gelingt nicht mehr, in der Freizeit abzuschalten und sich tatsächlich physisch wie psychisch zu regenerieren. Dies ist eine gesicherte wissenschaftliche Erkenntnis.

Psychische Belastungen und Stress haben neben beruflichen auch individuelle Komponenten und es ist nicht einfach, diese beiden voneinander zu trennen. Wichtig ist, dass beruflich bedingte

psychische Belastungen eine immer wichtigere Rolle spielen und von den Beschäftigten auch ganz ausdrücklich als Belastungen empfunden und benannt werden.

Die psychischen Belastungen aus der Arbeitswelt und damit auch der berufliche Stress haben in den vergangenen Jahren ganz erheblich zugenommen. Grund hierfür sind die technischen, organisatorischen und personellen Rationalisierungsmaßnahmen der vergangenen Jahre. Arbeitsabläufe wurden weiter verdichtet, Informations- und Kommunikationsprozesse weiter technisiert, die Arbeitszeiten trotz tariflicher Arbeitszeitverkürzung weiter ausgedehnt. Viele Beschäftigte sind auch in ihrer eigentlich arbeitsfreien Zeit noch beruflichen Anforderungen ausgesetzt und können sich nicht erholen (Bild 4-2). Gerade durch die neuen Informations- und Kommunikationsmittel, durch Mobiltelefone, durch privaten Zugriff auf dienstliche E-Mails, aber auch durch organisatorische Öffnungen der arbeitsfreien Zeit für betriebliche Belange, wie etwa durch Rufbereitschaften, Arbeiten auf Abruf usw., sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vielfach auch in ihrer Freizeit für betriebliche Belange mehr oder weniger ständig erreichbar.

Ein weiteres Moment für den Anstieg von psychischen Belastungen und von Stress ergibt sich schließlich für viele Beschäftigte durch die Übertragung der Verantwortung für die Erbringung einer gleichbleibend hohen und qualitativ einwand-

Bild 4-2: Stress im Büro



freien Arbeitsleistung, allerdings ohne ihnen die Möglichkeiten zu geben, den Arbeitsprozess nach ihren Bedürfnissen und Vorstellungen gestalten zu können. Dieser Mangel an Einflussmöglichkeiten betrifft in der Regel vor allem die Leistungsvoraussetzungen, also die personellen, organisatorischen und technischen Arbeitsvoraussetzungen.

Die Quellen von psychischen Belastungen und von beruflichem Stress sind also außerordentlich vielschichtig und in der Regel eine Kombination aus Umweltinflüssen (Lärm, Klima usw.), existenziellen Schwierigkeiten und Bedrohungen (Angst um den Arbeitsplatz, finanzielle Schwierigkeiten usw.). Quelle kann aber auch das aktuelle körperliche Befinden (Unwohlsein, Krankheiten oder Schlafstörungen) sein. Nicht zuletzt können psychische Belastungen und Stress aber auch durch eigene Gedanken und Erwartungen, die Art und Weise, wie man auf seine Umgebung oder auf Ereignisse reagiert, wie viele Sorgen man sich macht, welche negativen Erfahrungen und Erwartungen man hat, Auslöser für Stress sein.

Seit einigen Jahren spielen aber zwei Faktoren eine ganz besondere Rolle bei der Entstehung von psychischen Belastungen und beruflichem Stress. Dies ist zum einen der enorm gestiegene Termin- und Leistungsdruck und zum anderen, und hieraus resultierend, die schwieriger zu bewältigenden kommunikativen und sonstigen Arbeitsbe-

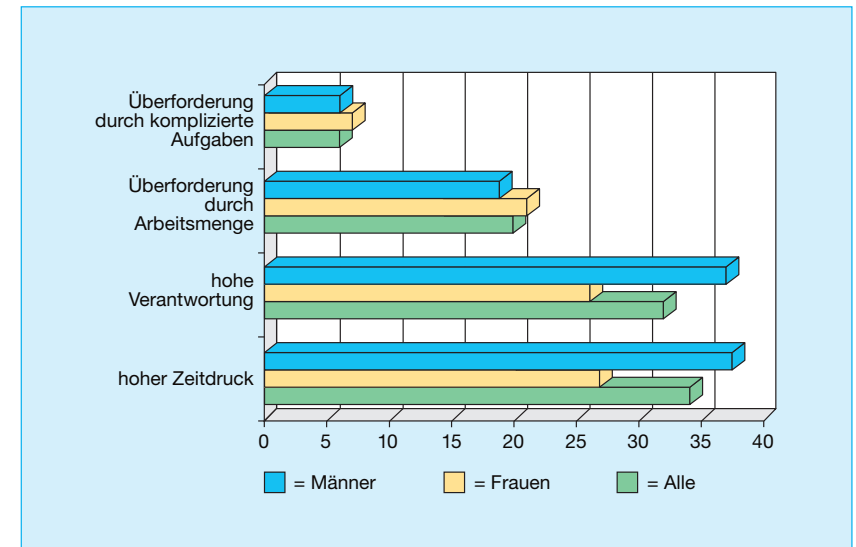
ziehungen zu anderen Beschäftigten, zu Vorgesetzten und zu Untergebenen. Wer kennt diese Situation nicht: Es bedarf eigentlich eines Abstimmungsgesprächs, doch hierzu ist nicht ausreichend Zeit. Die verbesserten technischen Voraussetzungen für eine engere kommunikative Verbindung sind zwar gegeben, der gestiegene Zeit- und Leistungsdruck macht eine ausreichende Abstimmung aber häufig unmöglich.

Diese enorm gestiegenen Belastungen lassen sich auch in Zahlen darstellen: Bei einer Umfrage des nordrhein-westfälischen Arbeits- und Sozialministeriums 1996 sagten von den befragten Beschäftigten

- 34 % durch hohen Zeitdruck,
- 32 % durch hohe Verantwortung und
- 20 % durch die hohe Arbeitsmenge

immer oder häufig überfordert zu sein (siehe Bild 4-3). In einer anderen Untersuchung, einer repräsentativen Umfrage des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg, gab 1998/1999 jede zweite beschäftigte Person an, unter Termin- und Leistungsdruck zu arbeiten.

Bild 4-3: Umfrage des nordrhein-westfälischen Arbeits- und Sozialministeriums 1996



4.2 Stress als Ursache von Erkrankungen?

Die dargestellten Veränderungen in den Arbeitsbedingungen haben bei den betroffenen Beschäftigten nicht nur zu höheren Belastungen und zu Stress, sondern auch zu gesundheitlichen Schädigungen geführt. Die Statistiken der gesetzlichen Krankenversicherungen weisen zwar nicht die Zahlen über psychische oder psychosomatische Erkrankungen aus. Es sind aber die Zahlen der schweren psychischen Erkrankungen, die als psychiatrische Erkrankungen erfasst sind.

Der Bundesverband der Betriebskrankenkassen hat in der Statistik der Krankheitsarten für 1999/2000 eine Übersicht über die Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage pro 100 Versicherten veröffentlicht. Aus ihr wird deutlich ersichtlich, dass die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage durch psychiatrische Erkrankungen seit Jahren steigt (Bild 4-4 auf Seite 40).

1999 standen die psychiatrischen Erkrankungen innerhalb der Diagnosehauptgruppen an sechster Stelle (Bild 4-5 auf Seite 40). Dieser Anstieg der psychiatrischen Erkrankungen dürfte auch seine

Ursachen in den veränderten Arbeits- und Lebensbedingungen haben.

Bemerkenswert ist, dass die Arbeitsunfähigkeitstage der Frauen wegen psychiatrischer Erkrankungen um 40 % höher lagen als die der Männer. Dies verwundert insofern nicht, als sich die Arbeitsplätze, an denen Frauen häufig beschäftigt sind, dadurch auszeichnen, dass

- die Entscheidungsfreiheit bei der Erledigung ihrer Arbeiten besonders gering,
- die Leistungsanforderungen besonders hoch,
- die Möglichkeiten für eigenständige Gestaltung des Arbeitsablaufs besonders gering und
- Arbeit auf Abruf besonders häufig sind.

Bild 4-4: Arbeitsunfähigkeitstage durch psychiatrische Erkrankungen

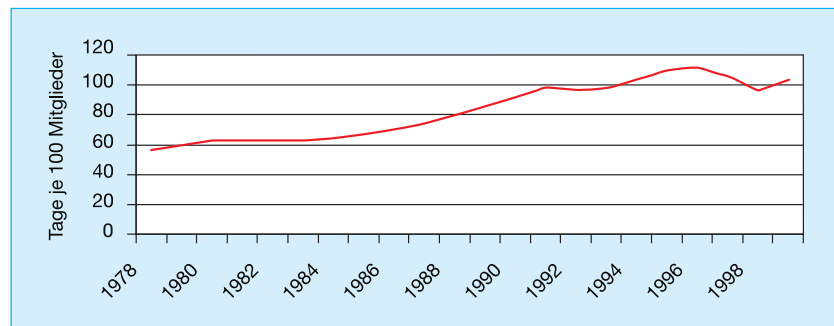


Bild 4-5: AU-Tage je 100 Mitglieder

Krankheitsart	Pflichtversicherte	
	Arbeiter	Angestellte
1. Muskel- und Skeletterkrankungen	647	194
2. Krankheiten der Atemwege	374	240
3. Verletzungen und Vergiftungen	329	114
4. Krankheiten der Verdauungsorgane	156	86
5. Herz-/Kreislauferkrankungen	130	53
6. Psychiatrische Erkrankungen	99	72

Quelle: Krankheitsartenstatistik 1999, Hrsg. BKK Bundesverband, Essen 2001

Zwischen 1996 und 1998 hat es einen Rückgang der psychiatrischen Erkrankungen in der Statistik der Betriebskrankenkassen gegeben. Dieser Rückgang war nicht nachhaltig und wohl kaum das Resultat einer Verbesserung der gesundheitlichen Vorsorge. Es muss vielmehr vermutet werden, dass dieser Rückgang in einem Zusammenhang mit dem Rückgang der Krankheitstage insgesamt in dieser Zeit steht.

Es muss daran erinnert werden, dass von Arbeitgeberseite in diesem Zeitraum eine massive Kampagne zur Reduzierung der Krankheitstage durchgeführt und Kranke pauschal als „Blaumacher“ tituliert wurden. Der Rückgang bei den psychiatrischen Erkrankungen war dabei geringer als bei den anderen Erkrankungen und wie die Kurve zeigt, nicht nachhaltig.

Psychische Belastungen bei der Arbeit und betrieblicher Stress verursachen aber auch andere Erkrankungen. Eine arbeitsmedizinische Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin kam 1997 zu folgender Schlussfolgerung: „Wer pro Woche mindestens fünf Überstunden arbeitet, verdoppelt fast sein Infarktrisiko.“¹⁾

In einer anderen Studie kommt der hessische Landesgewerbearzt zu folgendem Ergebnis: Bei lang andauernden, häufigen Überstunden erhöht sich das Herzinfarktrisiko sogar um den Faktor 7,3.

1) FR v. 15. 11. 1997

Dieser Zusammenhang von überlangen Arbeitszeiten und Stress mit Herz-Kreislaufkrankungen gilt als gesicherte wissenschaftliche Erkenntnis.

In Deutschland sterben jährlich fast 100 000 Menschen an Herzinfarkt. 20 % davon gelten als arbeitsbedingt verursacht.

Mit anderen Worten: Durch Belastungen im Arbeitsleben sterben jährlich fast 20 000 Menschen an einem Herzinfarkt. Ein großer Teil dieser Belastungen geht auf das Konto von Stress und psychischen Belastungen.

Es ist eigentlich verwunderlich, wie wenig solche Fakten in der öffentlichen Diskussion wahrgenommen werden. Dass durch Stress die gesamte körperliche Verfassung beeinflusst wird und Gesundheitsschädigungen entstehen können, hat eine Erhebung der Europäischen Stiftung in Dublin gezeigt.²⁾

Durch hohes Arbeitstempo und ständigen Leistungsdruck verdoppelt sich etwa die Zahl der Beschäftigten, die über Rückenschmerzen, Muskelschmerzen in Nacken und Schultern und allgemeinen Stress klagen.

Die Erhebung zeigt auch, dass derartige Arbeitsbedingungen zu einer Erhöhung

2) Hrsg.: EUROPEAN FOUNDATION for the Improvement of Living and Working Conditions, Ten Years of Working Conditions in the European Union, von Damien Merlié und Pascal Paoli, Dublin 2001, Zusammenfassung im Internet unter www.eurofound.ie/publications/3712.htm

der Unfallrisiken führen (Bilder 4-6 und 4-7). Die Prognose für die weitere Entwicklung ist eher düster. Der Anstieg der psychischen Belastungen in den Betrieben trifft auf eine Arbeitnehmer-schaft, deren Durchschnittsalter in den nächsten Jahren stetig steigen wird.

Die zunehmenden physischen Belastungen treffen also Beschäftigte, die aufgrund ihrer physischen und psychischen Konstitution immer weniger in der Lage sind, diese Belastungen ohne gesundheitliche Schädigungen zu ertragen.

Bild 4-6: Gesundheitsprobleme und ständiges Arbeiten mit hoher Geschwindigkeit
Arbeitsbedingungen in Europa – 3. Erhebung im Frühjahr 2000

	Rücken- schmerzen	Stress	Muskel- schmerzen in Nacken und Schultern	Ver- letzungen
	%	%	%	%
Ständiges Arbeiten mit hoher Geschwindigkeit	46	40	35	11
Kein ständiges Arbeiten mit hoher Geschwindigkeit	25	21	15	5

Quelle: EUROPEAN FOUNDATION for the Improvement of Living and Working Conditions,
Ten Years of Working Conditions in the European Union, von Damien Merlié und Pascal Paoli, Dublin 2001

Bild 4-7: Gesundheitsprobleme und ständiges Arbeiten mit engen Zeitvorgaben
Arbeitsbedingungen in Europa – 3. Erhebung im Frühjahr 2000

	Rücken- schmerzen	Stress	Muskel- schmerzen in Nacken und Schultern	Ver- letzungen
	%	%	%	%
Ständiges Arbeiten mit engen Zeitvorgaben	42	40	31	10
Kein ständiges Arbeiten mit engen Zeitvorgaben	27	20	17	5

Quelle: EUROPEAN FOUNDATION for the Improvement of Living and Working Conditions,
Ten Years of Working Conditions in the European Union, von Damien Merlié und Pascal Paoli, Dublin 2001

4.3 Was kann und muss getan werden?

Es steht mittlerweile außer Zweifel: Wir haben dringenden Handlungsbedarf für eine Verminderung der psychischen Belastungen. Die psychischen Belastungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen zügig abgebaut werden.

Dazu ist zunächst erforderlich, bei allen Beteiligten ein verschärftes Bewusstsein für das Problem der psychischen Belastungen zu schaffen.

Das heißt, allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wie auch allen Verantwortlichen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene muss bekannt sein, dass psychische Belastungen und Stress gesundheitsschädigend wirken können. Psychische Belastungen und Stress sind keine „weichen“ Belastungen, wie häufig behauptet wird.

Es muss bewusst gemacht werden, dass psychische Belastungen und Stress ebenso wie Lärm, Gefahrstoffe, Heben und Tragen von Lasten und andere Belastungen die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nachhaltig schädigen und erhebliche Kosten verursachen können. Es muss deshalb vermittelt werden, wodurch psychische Belastungen und Stress entstehen und welche Folgen sie nach sich ziehen.

Es muss vor allem auch vermittelt werden, mit welchen Mitteln und Maßnah-

men die psychischen Belastungen und Stress vermieden bzw. abgebaut werden können.

4.3.1 Wie kann die Wahrnehmung von Stressbelastungen erhöht werden?

Natürlich ist der Arbeitgeber bei der Gefährdungsermittlung und -beurteilung sowie der Entwicklung von Maßnahmen zur Beseitigung der ermittelten Gefährdungen auch verpflichtet, psychische Belastungen zu verringern. Leider mussten wir in der Vergangenheit feststellen, dass die Arbeitgeber ihren Verpflichtungen aus dem Arbeitsschutzgesetz völlig unzureichend nachkommen. Nur in etwa 20 % der Betriebe wurde bisher die vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung durchgeführt. Entsprechend fehlt in vier von fünf Betrieben die Mindestvoraussetzung, um systematisch Maßnahmen zur Vermeidung psychischer Belastungen durchführen zu können.

An Hilfestellungen in Form von Checklisten, Informationsmaterial usw. würde es nicht mangeln. Die Gewerkschaften, gewerkschaftsnahe Einrichtungen, wie beispielsweise die Technologieberatungsstellen, aber auch viele Berufsgenossenschaften bieten derartige Materialien und Hilfestellungen sowie Qualifizierungsmaßnahmen an, in denen adressatenspezifisch die erforderlichen Kenntnisse vermittelt werden. Bei einer Mehrheit der Arbeitgeber mangelt es schlicht an der Bereitschaft, dem Arbeits- und Ge-

sundheitsschutz für die Arbeitnehmer den ihm zukommenden Stellenwert zu geben und dies, obwohl mittlerweile vielfach belegt wurde, dass unterlassener Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht nur die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schädigt, sondern auch zu wirtschaftlichen Nachteilen für die Betriebe führt.³⁾

Bei der Beratung der Arbeitgeber spielen die **Fachkräfte für Arbeitssicherheit** und die **Betriebsärzte** eine zentrale Rolle. Die Bereitschaft der Arbeitgeber, sich bestimmter sicherheitstechnischer und gesundheitlicher Fragen im Betrieb anzunehmen, hängt vom Nachdruck ab, mit denen Fachkräfte und Betriebsärzte ihre Beratungsfunktion wahrnehmen.

Bislang muss festgestellt werden, dass weder die Fachkräfte noch die Betriebsärzte sich in besonderer Weise mit psychischen Belastungen befasst oder gar beim Vorliegen solcher Belastungen interveniert hätten – von einigen wenigen Ausnahmen einmal abgesehen. Dies ist auch nicht verwunderlich, da das Problem der psychischen Belastungen bei beiden Gruppen weder in ihrer Qualifizierungsphase noch im Rahmen der Fortbildung eine Rolle gespielt hat. Für die Zukunft muss deshalb gefordert werden, dass in Fortbildungsmaßnahmen für Fachkräfte für Arbeitssicherheit und für

Betriebsärzte auf die Rolle und Bedeutung von psychischen Belastungen eingegangen wird und in den Betrieben auf die Teilnahme der Fachkräfte sowie der Betriebsärzte an solchen Veranstaltungen stärker geachtet wird.

Gefordert sind auch die **staatlichen Institutionen**, die ja Garant für die Einhaltung von Gesetzen und staatlichen Verordnungen sind. Gerade weil die Länder nicht nur für die Umsetzung und Einhaltung des Arbeitsschutzgesetzes, sondern auch für die Umsetzung und Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes verantwortlich sind, kommt ihnen eine herausragende Rolle bei der Verhütung von arbeitszeitbedingtem Stress zu. Tatsache ist aber, dass die staatlichen Stellen den betrieblichen Verstößen gegen Arbeitsschutzgesetze ausgesprochen lasch begegnen. Dabei verfügen sie über die rechtlichen Mittel, die Arbeitgeber zur Einhaltung der bestehenden Rechtsvorschriften zu zwingen. In einigen Bundesländern sind in den vergangenen Jahren zwar Projekte zur Überwachung der Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes durchgeführt worden, diese Projekte waren aber nicht nur unzureichend personell und finanziell ausgestattet, sie standen vor allem unter dem Vorzeichen, die Betriebe möglichst nicht finanziell zu belasten. Staatliche Arbeitsschutzbehörden haben ihre Tätigkeit ganz überwiegend auf die Beratung der Betriebe beschränkt. Anordnungen werden nur in Ausnahmefällen erlassen. Und obwohl mittlerweile bereits in den Medien der

massenhafte Verstoß gegen die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes diskutiert wird, hat dies nicht zu Reaktionen bei den Landesregierungen geführt.

Es muss leider festgestellt werden, dass Arbeits- und Gesundheitsschutz bei keiner Landesregierung ein wichtiges Thema ist. Als Beispiel mag Nordrhein-Westfalen dienen. Die Leiterin der Landesanstalt für Arbeitsschutz Nordrhein-Westfalen (LAFA) Frau Dr. Lehmann hat 1999 festgestellt, dass die Berücksichtigung psychischer Belastungen bei der aufsichtsdienstlichen Tätigkeit der staatlichen Arbeitsschutzbehörden Mängel aufweist. „Insbesondere wurde deutlich“, so Frau Lehmann, „dass die personelle Ausstattung der Überwachungsbehörden mit ausgebildeten Fachleuten ... der Aufgabe nicht gerecht wird.“⁴⁾

Schlicht: Es fehlt Aufsichtspersonal und dies nicht nur in NRW. Die personelle Ausstattung der Aufsichtsdienste wurde nicht verbessert. Das zuständige Ministerium und die Landesregierung von NRW sind nicht in der Lage und willens, die Einhaltung der Gesetze zu überwachen. Zweites Beispiel Sachsen: Dort wird das Landesinstitut für Arbeitsmedizin aufgelöst. Die bisherigen Aufgaben dieses Instituts sollten nach dem Willen der Landesregierung auf die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin sowie auf den Hauptverband der gewerb-

lichen Berufsgenossenschaften übertragen werden. Die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einschließlich ihrer Interessensvertretungen sind unter diesen Verhältnissen ganz erheblich geschwächt.

Wenn es keine Instanz gibt, die bei Gesetzesverstößen durch die Arbeitgeber von den Betriebsräten angerufen werden kann, dann haben Betriebsräte es schwer, ihre Aufgaben zu erfüllen, nämlich die Einhaltung geltender Gesetze in den Betrieben zu überwachen, mitzugestalten und mitzubestimmen. Dieser Rückzug der Länderregierungen aus der Kontrolle des Arbeits- und Gesundheitsschutzes kann von den Gewerkschaften und den Betriebsräten nicht hingenommen werden.

Von den Landesregierungen wird eine qualifizierte Unterstützung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ihrer betrieblichen Interessenvertreter bei der Ahndung von Verstößen gegen Arbeitsschutzgesetze gefordert. Die Einhaltung der geltenden Arbeitsschutzgesetze ist eine Mindestanforderung aus den EU-Richtlinien.

Betriebsräte und Beschäftigte sollten trotz der mangelnden personellen Ausstattung der staatlichen Aufsichtsdienste diese regelmäßig schriftlich auffordern, sie bei der Lösung von Problemen im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz zu beraten und zu unterstützen. Sie sollten auch nicht davor zurückschrecken, sich immer dann, wenn diese Beratung und Unterstützung nicht oder nicht

3) Vgl. etwa Psychische Belastung von Mitarbeitern – die Rolle des Führungsverhaltens, P. Stadler, G. Strobel, C. Graf Hoyos, in: Ergo-Med 3/2000, S. 136 ff.

4) Psychische Belastungen – eine Herausforderung für die Überwachungsbehörden, E. Lehmann, M. Figgen, in: Ergo-Med, H. 3/1999, S. 107

ausreichend erfolgt, sich beim Landesarbeitsminister zu beschweren.

Gefordert sind auch die **Berufsgenossenschaften**, deren umfassender Präventionsauftrag⁵⁾ auch die Vermeidung stressbedingter Gefährdungen umfasst.

Wie bereits erwähnt, wurden von den Berufsgenossenschaften Hilfen für die Gefährdungsermittlung einschließlich der psychischen Gefährdungen erarbeitet.

Sie bieten auch Unterstützung bei der betrieblichen Umsetzung von Maßnahmen sowie Seminare zur Ermittlung und Vermeidung von psychischen Gefährdungen an. Trotz dieser positiven Ansätze bedarf es aber auch bei den BGen noch weiterer erheblicher Anstrengungen.

Eine zentrale Forderung an die Berufsgenossenschaften ist die Ergänzung der Aufsichtsdienste sowohl personeller wie auch fachlicher Art.

Betriebliche Überwachung und Beratung ist nur mit hinreichend fachlich qualifizierten Aufsichtspersonen möglich. Insbesondere bedarf es der Einbeziehung von Arbeitspsychologen, um das Problem der psychischen Belastungen und des Stresses qualifiziert lösen zu können.

Zwar muss die Rolle und Bedeutung der psychischen Belastungen im Bewusstsein der technisch qualifizierten Aufsichtspersonen, also der traditionellen Ingenieure, stärker verankert werden. Es ist allerdings ein Trugschluss anzunehmen, die alten „Technischen

Aufsichtsbeamten“ wären in der Lage, diesen Themenbereich problemadäquat zu bearbeiten.

Am wichtigsten ist es aber, bei den Betriebsräten sowie den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern das Bewusstsein zu schärfen. Nur wenn die Betroffenen sich der Gefährdungen bewusst sind, wird sich längerfristig und vor allem nachhaltig etwas in den Betrieben ändern.

Die IG Metall hat deshalb im März 2002 in Baden-Württemberg eine neue Aktion „Tatort Betrieb“ gestartet, in der es darum geht, die psychischen Belastungen zu thematisieren und Wege zu ihrer Vermeidung zu finden. In einem ersten Schritt soll das Problem Stress zu einem breiteren Diskussionsthema gemacht werden.

Durch die Aktion sollen möglichst viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angeregt werden, anhand einfacher Fragen sich damit auseinander zu setzen, ob sie auch von Stress betroffen sind. Diese Aktion wird schrittweise auf das gesamte Bundesgebiet ausgedehnt werden.

Im Internet finden sich mittlerweile eine ganze Reihe derartiger Fragenkataloge, mittels derer man die eigene Stresssituation überprüfen kann. Die hier vorgestellten Fragen stammen von der HBV in Hessen (Bild 4-8).

⁵⁾ SGB VII, §§ 1 und 14

Die Wahrscheinlichkeit, dass Sie aufgrund eines bestimmten Ereignisses besonders gestresst werden, ist dann besonders groß, wenn Sie zu den Menschen gehören,

- ☐ die an sich selbst sehr hohe Ansprüche stellen und alles perfekt machen müssen,
- ☐ die sich nicht gestatten, dass auch mal Fehler passieren,
- ☐ die auch an andere eine hohe Messlatte anlegen,
- ☐ die immer die negativen Seiten der Dinge fixieren und zu Pessimismus neigen,
- ☐ die nie gelernt haben „nein“ zu sagen,
- ☐ die sich selbst stets neue Aufgaben aufbürden und kaum Zeit zum Durchatmen zugestehen,
- ☐ die meinen, dass alle Menschen, mit denen sie zu tun haben, sie lieben oder zumindest anerkennen müssten,
- ☐ die sich für alles verantwortlich fühlen,
- ☐ die meinen, wenn man Schwierigkeiten und Problemen aus dem Weg geht, verschwinden sie von selbst,
- ☐ die nicht glauben, dass man sich verändern kann,
- ☐ die nicht gelernt haben, auf die Warnsignale ihres Körpers zu achten.

Quelle: ergo online (Gewerkschaft HBV Hessen, sovt Darmstadt, TBS des DGB Hessen)

Bild 4-8: Checkliste zur individuellen Stressempfindlichkeit

4.3.2 Welche Maßnahmen helfen, den Stress abzubauen?

Bei den möglichen Maßnahmen muss sehr genau unterschieden werden zwischen Ansätzen, die darauf abzielen es Betroffenen einfacher zu machen mit Stresssituationen umzugehen und Ansätzen, die auf eine Veränderung der betrieblichen Situation abzielen.

In den vergangenen Jahren hat es eine Vielzahl von Angeboten gegeben, die alle unter der Überschrift laufen: „Wie werde ich mit Stress besser fertig“ und die durchaus nützliche Hinweise gegeben haben. Die Ansätze reichten von autogenem Training bis zum Zeitmanagement.

Die Angebote haben bei vielen Beschäftigten dazu geführt, dass ihnen der

Zusammenhang zwischen ihrer gesundheitlichen Befindlichkeit und den Arbeitsbedingungen, denen sie täglich ausgesetzt sind, erstmals umfassender bewusst wurde. Sie haben auch dazu geführt, dass Stress als ein betriebliches Thema verstanden wurde, unter dem alle leiden. Charakteristisch für diese Ansätze ist aber eben, dass die Betroffenen bei strikter Anwendung besser in der Lage sind, mit vorhandenem Stress umzugehen.

Die Ursachen von Stress, nämlich die Belastungen am Arbeitsplatz, werden dadurch aber weder abgebaut noch verringert. In dem Moment, in dem die individuelle Strategie zur Stressvermeidung, aus welchen Gründen auch immer, nicht mehr verfolgt und angewendet werden kann, sind die Betroffenen wieder voll den Belastungen ausgesetzt. Es handelt sich bei diesen Ansätzen also eher um eine Art von „persönlicher Schutzausrüstung“, die nur so lange ihre Wirksamkeit behält, wie sie angewendet werden kann und ihre Schutzfunktion gegenüber der belastenden Exposition auch wirksam ist. So kann Zeitmanagement ein gutes Hilfsmittel sein, um Stress durch Mängel in der Planung ein wenig auszugleichen. Eine notwendige Voraussetzung ist aber eine bestimmte Unabhängigkeit in der eigenen zeitlichen Planung und die Möglichkeit, die eigene Planung auch umzusetzen und einzuhalten. Nicht zufällig gehen wir aber üblicherweise bei der Nutzung von persönlichen Schutzausrüstungen davon

aus, dass diese individuell wirkenden Maßnahmen nur dort eingesetzt werden dürfen, wo die Gefährdung mit anderen Mitteln nicht beseitigt werden konnte bzw. wo die Versuche, die Beschäftigten von der Gefährdung zu trennen, nicht erfolgreich waren. Persönliche Schutzausrüstungen sollten immer das letzte Mittel sein (Bild 4-9).

Insofern muss auch bei psychischen Belastungen zunächst danach gefragt werden, wie die Belastung beseitigt werden kann.

Dies bedeutet, dass bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen nicht nur ganz allgemein darauf geachtet werden muss, ob an diesem Arbeitsplatz jemand gefahrlos arbeiten kann, sondern auch berücksichtigt werden muss, ob die betreffende Person mit ihren Qualifikationen und Erfahrungen an diesem Arbeitsplatz arbeiten kann und auch die erforderlichen Voraussetzungen für eine ausreichende Information, eine verständliche und problemlose Kommunikation gegeben, die Leistungsanforderungen über ein Arbeitsleben hin erfüllbar und dem Alter der betreffenden Person angepasst sind, die hierarchischen Verhältnisse eindeutig geregelt sind, es klare Arbeitsanweisungen gibt und vor allem, ob die arbeitszeitlichen Rahmenbedingungen auch menschenwürdig gestaltet sind.

Die menschenwürdige Gestaltung der Arbeit ist keine obskure Forderung der Gewerkschaften und nicht ins

Belieben des Arbeitgebers gestellt. Die menschengerechte Gestaltung der Arbeit ist eine Vorschrift des Arbeitsschutzgesetzes und gilt für alle Arbeitgeber.

In vielen Betrieben wird dieser Teil des Arbeitsschutzgesetzes aber einfach überlesen oder vergessen.

Siehe Arbeitsschutzgesetz § 2 Begriffsbestimmungen

*(1) Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Sinne dieses Gesetzes sind Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren **einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit.***

Bild 4-9: Stress am Arbeitsplatz durch PSA



4.4 Wo können Beschäftigte und ihre betrieblichen Interessenvertreter weitere Informationen und Hilfestellung für den Abbau von psychischen Belastungen erhalten?

Die ersten und wichtigsten Ansprechpartner sind natürlich die örtlichen Gewerkschaftsvertreter.

Sie können beispielsweise bei der Suche nach externen Beratern Unterstützung leisten.

Verschiedene Gewerkschaften haben auch Informationsmaterial zum Thema psychische Belastungen und Stress veröffentlicht, so u. a. der IG Metall Bezirk Baden-Württemberg unter dem Titel „Stress und psychische Belastungen – Terror für die Seele“.⁶⁾

Sowohl die staatlichen Ämter für Arbeitsschutz als auch die berufs-genossenschaftlichen Aufsichtsdienste sind verpflichtet, bei allen Fragen des Arbeitsschutzes Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer zu beraten.

Trotz der unzureichenden Ausstattung insbesondere der staatlichen Arbeitsschutzbehörden mit Aufsichtspersonal sollten sie um Unterstützung gebeten werden.

Vom Amt für Arbeitsschutz der Behörde für Arbeit, Gesundheit und Soziales

der Freien und Hansestadt Hamburg wurde im Mai 2001 eine „Arbeitshilfe zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen“ veröffentlicht.⁷⁾

Von verschiedenen Berufsgenossenschaften liegen Informationsbroschüren speziell zum Thema psychische Belastungen und Stress vor.

So u. a. von der Norddeutschen Metall-BG mit dem Titel „Psychische Belastungen in der Arbeitswelt als Herausforderung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz“⁸⁾ und von der Vereinigung der Metall-Berufsgenossenschaften die Reihe „Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz – Handlungshilfen für Praktiker“, bestehend aus Teil 1 „Orientierungshilfe“, Teil 2 „Erkennen, Beurteilen und Verhüten von Fehlbeanspruchungen“, Teil 3 „Verhüten von Fehlbeanspruchungen“, Teil 3 „Verhüten von Fehlbeanspruchungen“.

6) „Stress und psychische Belastungen – Terror für die Seele“, zu beziehen über IG Metall Bezirk Baden-Württemberg, Bezirksleitung Stuttgart, bz1.stuttgart@igmetall.de; www.bw.igm.de

7) „Arbeitshilfe zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen“, zu beziehen beim Amt für Arbeitsschutz, Adolph-Schönfelder-Straße 5, 22083 Hamburg und unter: Fax: 040-4 28 63 33 70, E-Mail: public.order@bags.hamburg.de Internet: www.hamburg.de/bags/arbeitschutz

8) „Psychische Belastungen in der Arbeitswelt als Herausforderung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz“, zu beziehen bei der Norddeutschen Metall-Berufsgenossenschaft, Seligmannallee 4, 30173 Hannover bzw. über das Internet

spruchungen durch Arbeits- und Organisationsgestaltung“.⁹⁾

Außerdem finden sich im Internet verschiedene Informationen zu Stress, seinen gesundheitlichen Wirkungen sowie den individuellen Möglichkeiten zur Stressverringern.

9) „Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz – Handlungshilfen für Praktiker“, bestehend aus Teil 1 „Orientierungshilfe“, Teil 2 „Erkennen, Beurteilen und Verhüten von Fehlbeanspruchungen“, Teil 3 „Verhüten von Fehlbeanspruchungen durch Arbeits- und Organisationsgestaltung“, zu beziehen über die Vereinigung der Metall-Berufsgenossenschaften, Kreuzstraße 45, 40210 Düsseldorf

Besonders zu empfehlen sind die Informationen der HBV-Hessen/TBS Hessen unter der Internetadresse

www.sozialnetz-hessen.de/ergo-online

Daneben finden sich aber auch Informationen und Hinweise unter den folgenden Internetadressen:

www.gesundheits-web.de/stress/

www.meine-gesundheit.de/krank/texte/stress.htm

www.aerztezeitung.de/medizin/stress

5 Stress aus der Sicht eines Unternehmers

Der Wandel der Arbeitswelt hat vielfältige Folgen für die Beschäftigten. Ende des 19. Jahrhunderts hat die Industrialisierung mit der Zunahme einseitiger körperlicher Belastungen zu den heute anerkannten klassischen Berufskrankheiten geführt.

Die ersten Vorsorgeuntersuchungen für Untertage beschäftigte Bergarbeiter wurden Anfang des 20. Jahrhunderts durchgeführt. Diese Vorsorge hat wesentlich zur Früherkennung der Silikose geführt und wichtige Erkenntnisse für die

Prävention gebracht. Am Ende des 20. Jahrhunderts haben die körperlichen Belastungen der Mitarbeiter drastisch abgenommen (Bilder 5-1 und 5-2).

Die Informationstechnologie hat die Arbeitswelt revolutioniert. Auch die klassischen Berufskrankheiten haben dank der Bemühungen der Arbeitsmedizin und natürlich des technischen Fortschritts erheblich abgenommen.

Im Gegenzug hat die psychische Belastung zugenommen.

Und diese Feststellung wird aus der Sicht eines Unternehmens durch folgende Aspekte noch bedeutsamer:

- Belegschaften werden älter;
- Mitarbeiter müssen erst im späteren Berufsleben mit ungewohnter Informationstechnologie arbeiten;
- Zwang zum lebenslangen Lernen und Anpassung an ständige Veränderungsprozesse der Arbeitssituation;
- neue Arbeitsformen, z. B. Call-Center entstehen und stellen neuartige Anforderungen an die Arbeitnehmer.

Aus der Sicht eines Unternehmens ist daher die Beschäftigung mit dem Phänomen Stress ein essenzieller Faktor im Sinne der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

Der Unternehmensleitung muss deutlich werden, dass Stressabbau Produktivitätssteigerung bedeutet.

Aber auch hier gilt die alte medizinische Erkenntnis:

Vor die Therapie haben die Götter den Schweiß der Diagnose gesetzt.

Bild 5-1: Wandel der Arbeitswelt am Beispiel der Hüttenwerke Krupp Mannesmann GmbH Duisburg, vorher



Bild 5-2: Wandel der Arbeitswelt, nachher



Daher stellt sich für den Unternehmer die Frage: Ist Stress im Unternehmen? Anfangs wurde ausgeführt, dass neue Formen der Arbeit auch ein anderes Miteinander im Unternehmen fordern. Die Anweisung ist nicht mehr der Goldstandard im Unternehmen, vielmehr ist ein stetiger offener Dialog gefordert, und zwar auf allen hierarchischen Ebenen des Unternehmens. Motivation, Überzeugung und Vereinbarung von Zielen sind wichtige Bausteine dazu.

Ich möchte Ihnen nun im Weiteren zeigen, wie die Diagnose gestellt werden kann, und welche Instrumente dazu erforderlich sind.

Viele Unternehmen nutzen bereits die Gesundheitsberichterstattung. Darunter zähle ich sowohl die Analyse der Arbeitsunfähigkeitsdaten der Krankenkassen als auch die Ergebnisse ganzheitlich angelegter arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen. Dazu gehören sicher als weiteres wesentliches Element die Ergebnisse von Befragungen von Mitarbeitern zur Arbeitszufriedenheit und zu Problemen am Arbeitsplatz. Dadurch erreichen wir eine Partizipation der Mitarbeiter und nur so macht dies in der Gesamtschau Sinn. Einzelne Bausteine daraus herauszugreifen vernebelt die Gesamtsicht, schränkt die Validität der Diagnose wesentlich ein. Ich möchte Ihnen dies anhand von einigen Beispielen aus unserem Unternehmen zeigen.

Die Ergebnisse arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen können nur dann

eine wichtige Ergänzung darstellen, wenn sie neben den klassischen Gefährdungspotenzialen, z. B. Lärm, auch die psychischen Beanspruchungen von Mitarbeitern einbeziehen. Dies stellt besondere Anforderungen an die Wertigkeit des Gespräches zwischen Arzt und Mitarbeiter und erlaubt keine Beschränkung auf eine rein technische Untersuchung, wie sie bei einzelnen Grundsätzen vorgesehen ist. Betriebsärzte können hier einen originären Beitrag auch im Sinne des Konfliktmanagements leisten. Festzuhalten ist auch, dass in der bisherigen Einsatzzeitenregelung der Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte“ (BGV A 7) dies nicht berücksichtigt wird. Dies gilt sowohl auf der Ebene der individuellen Betreuung als auch bei der Erstellung eines Gesundheitsförderungsprogrammes zum Stressabbau im Unternehmen.

Die aktive und nicht nur passive Einbeziehung der Mitarbeiter in derartige Programme und Prozesse ist ein Muss. In vielen Unternehmen hat sich zu Beginn des Prozesses die Durchführung von Gesundheitszirkeln bewährt. Dabei können die Prinzipien eines offenen Dialoges und der Transparenz, aber auch des Konfliktmanagements geübt und umgesetzt werden. Grundsatz muss auch hier die offene Information, z. B. über Befragungsergebnisse, Ergebnisse der Gesundheitsberichterstattung usw. sein. Die Diskussion muss moderiert werden und von Offenheit getragen sein. Aus solchen Keimzellen können Veränderungsprozesse im Unternehmen

wachsen und die Einbeziehung der Mitarbeiter wird dadurch erheblich gefördert. Durch die Teilhabe an solchen Veränderungsprozessen aus abgeleiteten konkreten Maßnahmen entsteht eine erhöhte Identifikation mit dem Unternehmen. Letztlich ist eine Kommunikationskultur in Unternehmen anzustreben, die Offenheit und Transparenz auf beiden Seiten zeigt.

Diese Kultur muss gelebt werden und darf nicht in Leitbildbroschüren verkümmern. Kommunikationskultur muss auch eine Fehlerkultur beinhalten. Dies ist ein Miteinander, das den Lerneffekt aus Fehlern stärker bewertet und nicht die Suche nach dem Schuldigen in den Vordergrund stellt. Die ständige Veränderung der Arbeitswelt bedeutet für die Mitarbeiter lebenslanges Lernen.

Die Voraussetzungen sind dafür vom Unternehmen zu schaffen, aber die Mitarbeiter müssen die Angebote nutzen und erkennen, dass sie selbst am meisten davon profitieren. Gerade für ältere Mitarbeiter sind dazu spezielle Programme notwendig. Das Lernen Älterer ist ein anderes Lernen, als des jungen Azubi und dies gilt insbesondere für Mitarbeiter, die keine besondere Leidenschaft zum Lernen und Lesen mitbringen.

Für ältere Arbeitnehmer sollten spezielle arbeitsmedizinische Vorsorgeprogramme eingeführt werden, aber nicht mit dem Ziel der Eignungsüberprüfung, sondern der frühzeitigen Intervention bei arbeits-

bedingten psychischen Gesundheitsstörungen. Dies kann dazu beitragen, dass frühzeitig rehabilitative Maßnahmen durchgeführt werden.

Im Sinne der Prävention von Erkrankungen können sich daraus ergonomische Maßnahmen bzw. Änderungen der Arbeitsorganisation ergeben. Leider wird gerade bei diesen psychischen oder psychosomatischen Veränderungen die Diagnose oft viel zu spät gestellt oder gar erst dann, wenn bereits nicht nur Befindlichkeitsstörungen entstanden sind, sondern manifeste Krankheitsbilder.

Hier – glaube ich – kann durch spezifische ganzheitliche Programme wesentlich mehr Prävention erreicht werden als durch mechanistische G-Untersuchungen, Gehöruntersuchungen oder Abspulen von Herz-Kreislauf-Tests.

Von vielen Beschäftigten wird als wesentlicher Stressfaktor Hektik und Zeitdruck angegeben. Die Ursachen sind individuell zu ermitteln. Grundsätzlich gilt, dass ungewohnte Situationen Hektik und Stress schaffen. Dabei sind Unerfahrenheit und mangelndes Training häufige Ursachen. In automatisierten Prozessen ist der Umgang mit der Störungsbewältigung und dem manuellen Eingreifen ein schwieriger aber sehr wesentlicher Punkt, der einen großen Stress fördern den Faktor darstellt. Solche Störungen sind oft dank ausgereifter Technik sehr selten, aber gerade deswegen wird die Bewältigung umso schwieriger.

Dramatische Beispiele gibt es in der Serie großer GAU's, wie z. B. Harrisburg, und daher sollten Unternehmensführungen viel stärker auf die Simulation und Durchsprache der Strategien zur Störungsbeseitigung gemeinsam mit den Beschäftigten setzen. Hier liegt ein großes Potenzial brach.

Dies betrifft das Einbringen von Erkenntnissen der Mitarbeiter als auch die Vermittlung von Erfahrungen im Team und dies gilt insbesondere für Schichtarbeits-

weise. Gerade solche Simulationsstrategien für kritische Situationen sind ein Teil des lebenslangen Lernens, aber auch gleichzeitig eine Maßnahme zur Stressvorbeugung.

Mitarbeiter mit starker Belastung durch neue Informationstechniken haben zu wenig körperliche Betätigungen. Angebote zum gezielten Freizeitausgleich sind notwendig, aber auch betriebsärztliche Interventionen mit dem Hinweis der notwendigen körperlichen Aktivität (Bild 5-3).

Bild 5-3: Verhaltensprävention durch Sport



Im sitzenden Beruf wird die Pflege der Muskulatur durch regelmäßiges Training ein unabdingbares Muss und ist gleichzeitig ein Ausgleich zum Stressabbau.

Aus meiner Sicht ist daher die wichtigste Erkenntnis, im Betrieb und uns als Fachleuten für die Gesundheit deutlich zu machen:

Stressabbau = Produktivitätssteigerung

Zusammenfassend möchte ich Ihnen Folgendes sagen:
Stress ist das Salz des Lebens
(Hans Selye).

Ein Leben ohne Stress ist nicht möglich, aber zu viel Stress ist gesundheitsschädigend. Das „zu viel“ finden ist Aufgabe für Unternehmen und ihre Betriebsärzte.

Ein Unternehmen ist gut beraten, alle Chancen zu nutzen:

- situationsbedingten Stress zu vermeiden,
- unvermeidlichen Stress abzubauen bzw. Bewältigungsstrategien zu erarbeiten,
- nicht unnötigen Stress bei anderen aufbauen.

6 Checklisten

6.1 Grundbedingungen für die Entwicklung von Checklisten für die Groberfassung

Die Fülle und die Qualität der neuen Aufgaben, die sich aus den Forderungen der EG-Richtlinien ergeben, lässt Unternehmer, Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner, Betriebs- und Personalräte überlegen, wie sie diese Aufgaben mit maximalem Effekt und minimalem Einsatz (Personal, Zeit, Kosten) erfüllen können.

Die Entwicklung von Checklisten für die Arbeitsplatzanalysen ist ein erster Schritt in diese Richtung.

Zielstellung sollte sein, für viele Anwerder Möglichkeiten zu schaffen, diese Erhebungsverfahren einsetzen zu können.

Die Nutzung arbeitspsychologischer Erkenntnisse hängt nicht zuletzt davon ab, wie es gelingt, arbeitspsychologische Instrumentarien für einen Screening-Einsatz zu entwickeln (RICHTER, P., 1994).

MOLNAR (1994) gibt konkrete Hinweise für die Entwicklung von Checklisten, mit deren Hilfe Nichtpsychologen in der Lage sind, psychische Belastungen im Screening-Einsatz zu erfassen:

- Ist die Handhabung an ein allzu wissenschaftliches Niveau gebunden oder allzu aufwändig und unökono-

misch, dann schränkt sich die Gruppe derer, die damit umgehen können, auf ein Minimum ein.

- Ein Erhebungsverfahren kann nicht zwei widersprüchliche Anforderungen zugleich lösen: Es kann nicht genau und wissenschaftlich korrekt alle Wechselwirkungen zwischen Arbeitsumfeld und Mensch erfassen und zugleich zeitökonomisch und einfach zu handhaben sein.
- Die Beschreibung von äußeren Bedingungen sagt lediglich auf der Basis der „gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse“ etwas darüber aus, ob das Auftreten von Beanspruchungen statistisch wahrscheinlich ist. Es ist jedoch keine Aussage zum konkreten Einzelfall möglich.
- Alle leicht mess-, wäg- und zählbaren „objektiven“ Tatsachen sind mit Hilfe von Checklisten leichter zu erfassen als die Bereiche, die sich mit dem „Subjektiven“ befassen.
- Das bloße Erfassen über das Vorhandensein oder Nichtvorhandensein von Belastungsfaktoren lässt die Wechselwirkung zwischen Mensch und Umwelt außer Acht.

Diese Hinweise wurden für die Entwicklung der in Abschnitt 6.4 enthaltenen Checklisten berücksichtigt.

Diese Checklisten erlauben Nichtpsychologen in kurzer Zeit eine grobe Orien-

tierung über das Vorhandensein oder Nichtvorhandensein beeinträchtigender Folgen psychischer Belastung der untersuchten Arbeitstätigkeiten. Neben der Erfassung von Tätigkeitsmerkmalen ist es möglich, Merkmale der Leistung und des Verhaltens zu erfassen. Die Ergebnisse der Checklisten haben hinweisenden Charakter und stellen keinen Anspruch auf wissenschaftliche Korrektheit.

Die hier vorgelegten Checklisten sind mit Prüflisten, wie sie im Arbeitsschutz häufig eingesetzt werden, gleichzusetzen. Sie sind daher noch nicht validiert und entsprechen nicht den testtheoretischen Gütekriterien arbeitspsychologischer Verfahren. Die Vergleichbarkeit der Ergebnisse ist dadurch eingeschränkt.

Die in den Checklisten enthaltenen Merkmale sind literaturgestützt abgeleitet und entsprechen im Wesentlichen den arbeitspsychologischen Erkenntnissen. Ein Anspruch auf Vollständigkeit wird nicht erhoben.

Die Checklisten dienen der Beurteilung der beeinträchtigenden Folgen psychischer Belastungen bei der Ausführung von Arbeitstätigkeiten. Eine Bewertung des Beanspruchungserlebens einzelner Beschäftigter ist auf der Grundlage der erhobenen Daten nicht möglich! ¹⁾

¹⁾ Die Tätigkeiten sollen beurteilt werden, nicht die Person!

6.2 Checklistenaufbau

Aufgrund der unterschiedlichen Ursachen für die beeinträchtigenden Folgen psychischer Belastung und Beanspruchung wird in der vorliegenden Arbeit für Stress, psychische Ermüdung, Monotonie und psychische Sättigung jeweils eine eigene Checkliste zur Groberfassung bereitgestellt. Durch die Bereitstellung von Merkmalen aus unterschiedlichen Bereichen soll die Groberfassung der genannten beeinträchtigenden Folgen erleichtert werden.

Außerdem soll die Wechselbeziehung zwischen Mensch und Umwelt Berücksichtigung finden. Jede Checkliste enthält deshalb Tätigkeitsmerkmale, Merkmale aus den Bereichen Leistung und Verhalten und zu beachtender Arbeitsumgebungsbedingungen, welche die Wirkung der Tätigkeitsmerkmale verstärken können.

6.3 Checklisteneinsatz

Grundvoraussetzung für den Einsatz der Checklisten zur Groberfassung beeinträchtigender Folgen psychischer Belastung und Beanspruchung im Betrieb ist das Einverständnis aller Verantwortlichen und Beteiligten: Unternehmer, Führungskräfte, Beschäftigte, Betriebs- und Personalräte usw. Die Erfassung der beeinträchtigenden Folgen erfolgt getrennt für jede Arbeitstätigkeit. Damit ist

es möglich, Arbeitstätigkeiten als geschlossene Einheit zu bewerten, die auch an unterschiedlichen Arbeitsplätzen ausgeführt werden.

Außerdem ist die Bewertung von Tätigkeiten möglich, die von mehreren Beschäftigten ausgeübt werden.²⁾

Für die Erfassung der Merkmale der vier Bereiche sind die Beobachtung der Arbeitstätigkeiten und die Befragung der Beschäftigten zu nutzen. Bei Tätigkeiten, die von mehreren Beschäftigten ausgeübt werden, könnten auch Sicherheitszirkel für die Datenerhebung durchgeführt werden.

Die Einbeziehung der Beschäftigten in die Analyse, Bewertung und Gestaltung der Arbeitstätigkeiten, z. B. in einem Sicherheitszirkel, fördert die Akzeptanz der Ergebnisse und der Maßnahmen, motiviert die Mitarbeiter und führt zu Zeitersparnissen bei den Untersuchungen (HILLA, 1994).

Jedes Merkmal wird, wenn es zutrifft, mit „ja“ oder, wenn es nicht zutrifft, mit „nein“ beantwortet.

Die Einsatzzeiten variieren in Abhängigkeit von den Erfahrungen der Untersucher. Da die hier vorgelegten Checklisten keinen großen Merkmalsumfang aufweisen, wird die Zeitökonomie für die Datenerhebung gewährleistet sein.

²⁾ Die ermittelten Daten im Leistungs- und Verhaltensbereich sollten dann anonym behandelt oder als Gruppenwert dargestellt werden.

Bisherige Erfahrungen³⁾ haben gezeigt, dass eine kurze Einführung über Ziel, Sinn und Ergebnisse der Checklisten sinnvoll ist. Das kann einzeln oder in Gruppen erfolgen. Der Einsatz aller vier Checklisten je Arbeitnehmer hat danach 20 bis 30 Min. gedauert.

Die Checklisten können zur Selbst- und Fremdeinschätzung angewendet werden.

6.4 Checklisten

Die folgenden Checklisten wurden in verschiedenen Projekten der TU Dresden in Zusammenarbeit mit der Maschinenbau- und Metall-Berufsgenossenschaft (AD Dresden) eingesetzt.

Die Auswertungen der Ergebnisse haben gezeigt, dass psychische Belastungen mit den Checklisten grob erfasst werden können. Die Checklisten werden deshalb in den „Leitfaden für die Gefährdungsbeurteilung“ in Deutschland (Gruber; Mierdel; 2000), den „Leitfaden für die Gefährdungsermittlung und Risikobeurteilung“ in der Schweiz (Gruber; Grüter; Knutti, 2000) und in eine Handlungshilfe für Praktiker (Teil 2): Erkennen, Beurteilen und Verhüten von Fehlbeanspruchungen (Debitz; Gruber; Richter, G., 2001) aufgenommen.

³⁾ Bekannt ist der Einsatz der Checklisten an mehreren Arbeitsplätzen in versicherten Betrieben der Maschinenbau- und Metall-BG durch Debitz (In: Debitz; Gruber; Richter, G., 2001).

Arbeitsbereich/Berufsgruppe:*) _____
Arbeitstätigkeit:*) _____

Checkliste 1: Stress

Stress... Konflikt zwischen den Anforderungen der Arbeitsaufgabe und dem Leistungsvermögen, der als bedrohlich, kritisch und unausweichlich erlebt wird. Der Beschäftigte sieht sich unter dem Druck von Aufgaben, die er seiner Einschätzung nach nicht hinreichend bewältigen kann.

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

Hinweis: Merkmale 8–13 entfallen bei Fremdeinschätzung.

Bei meiner Arbeit

- | | |
|--|---|
| ☐ 1 Habe ich zu hohe Verantwortung | ☐ 8 Übersehe oder übergehe ich überdurchschnittlich häufig Informationen |
| ☐ 2 Kommen Termin- oder Zeitdruck häufig vor | ☐ 9 Habe ich das Gefühl, dass ich die Übersicht verliere |
| ☐ 3 Gibt es häufig Störungen oder Unterbrechungen | ☐ 10 Mache ich häufiger Fehler |
| ☐ 4 Gelten enge Vorgaben für die Ausführung meiner Arbeit | ☐ 11 Bin ich mir unsicher, ob ich alles richtig mache |
| ☐ 5 Treffe ich Entscheidungen ohne ausreichende Informationen und unzureichende Entscheidungshilfen | ☐ 12 Bin ich unruhig und nervös |
| ☐ 6 Gibt es widersprüchliche Anforderungen, z. B. Konflikte zwischen Termineinhaltung und Qualität | ☐ 13 Habe ich Angst, dass ich meine Arbeit nicht schaffe |
| ☐ 7 Werde ich zu wenig von meinen Kollegen und Vorgesetzten unterstützt | Liegen zusätzlich andere Einflüsse vor, z. B. |
| | ☐ 14 Soziale Spannungen |
| | ☐ 15 Ist häufig zu wenig Personal da |
| | ☐ 16 Ist die Zukunft meiner Abteilung oder des Betriebes unsicher |

Welche Merkmale könnten für Ihre Arbeit ebenso zutreffen?

Worauf würden Sie bezüglich Ihrer Arbeit zusätzlich hinweisen?

*) Angaben bei Bedarf

Arbeitsbereich/Berufsgruppe:*) _____
Arbeitstätigkeit:*) _____

Checkliste 2: Psychische Ermüdung

Psychische Ermüdung ... Zustand der Erschöpfung, der nach längerer Tätigkeitsdauer oder erhöhter Aufgabenschwierigkeit entsteht, z. B. infolge von Informationsüberflutung.

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

Hinweis: Merkmale 7–12 entfallen bei Fremdeinschätzung.

Bei meiner Arbeit

- | | |
|--|---|
| ☐ 1 Übe ich nur bearbeitende oder ausführende Tätigkeiten aus | ☐ 8 Werden mir eigene Fehlleistungen erst später bewusst |
| ☐ 2 Muss ich für meine Tätigkeit nichts vorbereiten und organisieren und brauche auch den Ablauf oder die Ergebnisse nicht zu kontrollieren | ☐ 9 Fühle ich mich erschöpft und müde |
| ☐ 3 Erhalte ich kaum Rückmeldungen über den Arbeitsablauf oder die Arbeitsergebnisse | ☐ 10 Lässt meine Konzentration nach |
| ☐ 4 Habe ich keine oder zu geringe Möglichkeiten zur Kooperation oder Kommunikation mit Kollegen | ☐ 11 Muss ich meine Müdigkeit überwinden |
| ☐ 5 Arbeite ich in einseitigen Körperhaltungen oder in Zwangshaltungen | ☐ 12 Habe ich ein starkes Erholungsbedürfnis |
| ☐ 6 Habe ich Bewegungsmangel | Liegen zusätzlich andere Einflüsse vor, z. B. |
| ☐ 7 Benötige ich zunehmend mehr Zeit für die Tätigkeitsausführung | ☐ 13 Mangelhafte Wahrnehmungsbedingungen (z. B. verursacht durch ungenügende Beleuchtung, Staub, Dämpfe u. Ä.) |
| | ☐ 14 Schlecht gestaltete Arbeitsmittel (z. B. ungünstige Lage der Anzeigen oder Stellteile) |
| | ☐ 15 Störende Arbeitsumgebungsbedingungen (z. B. Lärm) |

Welche Merkmale könnten für Ihre Arbeit ebenso zutreffen?

Worauf würden Sie bezüglich Ihrer Arbeit zusätzlich hinweisen?

*) Angaben bei Bedarf

Arbeitsbereich/Berufsgruppe:*) _____
Arbeitstätigkeit:*) _____

Checkliste 3: Monotonie

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

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

Hinweis: Merkmale 8–13 entfallen bei Fremdeinschätzung.

Bei meiner Arbeit

- | | |
|--|---|
| ☐ 1 Handelt es sich vorwiegend um eine ausführende Tätigkeit (z. B. Kontrolle von Abläufen u. Ä.) | ☐ 10 Benötige ich mehr Zeit, bis ich reagiere |
| ☐ 2 Ist die Tätigkeit anregungsarm | ☐ 11 Führe ich Nebentätigkeiten aus oder meine Gedanken schweifen trotz geforderter Daueraufmerksamkeit ab |
| ☐ 3 Kehren einförmige Verrichtungen immer wieder | ☐ 12 Langweile ich mich |
| ☐ 4 Muss ich die ganze Zeit aufmerksam sein, ohne dass ich etwas anderes tun kann oder muss | ☐ 13 Döse, dämmere oder träume ich vor mich hin |
| ☐ 5 Kann ich mit niemandem zusammenarbeiten | Liegen zusätzlich andere Einflüsse vor, z. B. |
| ☐ 6 Kann ich mit keinem reden | ☐ 14 Ist mein Arbeitsraum überheizt |
| ☐ 7 Nutze ich meine Fähigkeiten und Kenntnisse zu wenig | ☐ 15 Ist mein Arbeitsraum zu dunkel |
| ☐ 8 Fühle ich mich unterfordert | ☐ 16 Kehren gleichförmige Geräusche immer wieder |
| ☐ 9 Sinkt meine Leistung immer wieder ab | |

Welche Merkmale könnten für Ihre Arbeit ebenso zutreffen?

Worauf würden Sie bezüglich Ihrer Arbeit zusätzlich hinweisen?

*) Angaben bei Bedarf

Arbeitsbereich/Berufsgruppe:*) _____
Arbeitstätigkeit:*) _____

Checkliste 4: Psychische Sättigung

Psychische Sättigung... Zustand unlustbetonter und ärgerbedingter Gereiztheit bei fehlender Sinnhaftigkeit der Tätigkeit oder unüberbrückbare Diskrepanzen zwischen bestimmten Aspekten des Tätigkeitseinhaltes oder der Ausführungsbedingungen und eigenen Zielen.

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

Hinweis: Merkmale 7–15 entfallen bei Fremdeinschätzung.

Bei meiner Arbeit

- | | |
|--|---|
| ☐ 1 Bin ich zeitlich streng gebunden | ☐ 12 Ist mir der Sinn und Nutzen meiner Tätigkeit für das Gesamtergebnis (der Arbeitsgruppe, des Betriebes) unklar |
| ☐ 2 Habe ich strenge inhaltliche Vorgaben | ☐ 13 Trete ich auf der Stelle und komme nicht vorwärts |
| ☐ 3 Habe ich keine Möglichkeit, der Aufgabe zu entfliehen | ☐ 14 Bin ich missgestimmt, ärgerlich und gereizt |
| ☐ 4 Werde ich nicht ausreichend informiert | ☐ 15 Bin ich unzufrieden |
| ☐ 5 Erhalte ich kaum Rückmeldungen | |
| ☐ 6 Habe ich zu wenig Verantwortung | Liegen zusätzlich andere Einflüsse vor, z. B. |
| ☐ 7 Werde ich qualifikationsfremd eingesetzt | ☐ 16 Führungsmängel |
| ☐ 8 Mache ich „Dienst nach Vorschrift“ | ☐ 17 Schlechtes Betriebsklima, Mobbing |
| ☐ 9 Kann ich mich zu wenig einbringen | ☐ 18 Sind die materiellen Arbeitsvoraussetzungen schlecht (z. B. der Arbeitsraum, die Arbeitsgeräte, das Arbeitsmaterial, ...) |
| ☐ 10 Nehmen Menge und Güte meiner Arbeitsergebnisse ab | |
| ☐ 11 Entferne ich mich häufig von meinem Arbeitsplatz | |

Welche Merkmale könnten für Ihre Arbeit ebenso zutreffen?

Worauf würden Sie bezüglich Ihrer Arbeit zusätzlich hinweisen?

*) Angaben bei Bedarf

6.5 Hinweise zur Datenauswertung

Die Datenauswertung erfolgt quantitativ bezogen auf die Anzahl der angekreuzten Antworten. Je mehr Merkmale in einer Checkliste zutreffen, desto eher muss das Vorliegen beeinträchtigender Folgen angenommen werden, sodass eine beanspruchungsoptimale (Um-)Gestaltung der Tätigkeit erforderlich wird.

Eine qualitative Auswertung der Antworten ist unabhängig von deren Anzahl möglich, wenn die Merkmale von den Beschäftigten als bedeutsam angegeben werden. Auch daraus können sich Gestaltungserfordernisse ergeben.

Debitz (In: Debitz; Gruber; Richter, G., 2001) hat für Arbeitsgruppen einen prozentualen Anteil für die angegebenen Merkmale je Checkliste errechnet. Für die Ableitung von Gestaltungsnotwendigkeiten kann aber noch ein Grenzwert angegeben werden.

Hinweis:

Für feinere Analysen zur Ermittlung beeinträchtigender Folgen und für die Umgestaltung von Arbeitstätigkeiten mit dem Ziel, Über- und Unterforderungen zu vermeiden, wird die Zusammenarbeit mit Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologen empfohlen.

Ein Vergleich der Ergebnisse von Selbst- und Fremdeinschätzung kann auf den folgenden Arbeitsblättern vorgenommen werden. Bei der Fremdeinschätzung sind die Felder der Leistungs- und Erlebensmerkmale geschwärzt, da diese Merkmale der Beobachtung nicht zugänglich sind.

Auswertung Checklisten

Tragen Sie bei den einzelnen Merkmalen ein, wie oft diese angekreuzt wurden und vergleichen Sie gegebenenfalls die Selbst- und Fremdeinschätzung.

Arbeitsbereich/Berufsgruppe:*)

Arbeitsfähigkeit:*)

Checkliste 1: Stress

Einschätzung

Merkmal	Selbst/Anzahl	Fremd/Anzahl
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		

Anzahl der gewerteten Checklisten
Selbsteinschätzung:
Fremdeinschätzung:

Arbeitsbereich/Berufsgruppe:*)

Arbeitsfähigkeit:*)

Checkliste 2: Psychische Ermüdung

Einschätzung

Merkmal	Selbst/Anzahl	Fremd/Anzahl
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		

Anzahl der gewerteten Checklisten
Selbsteinschätzung:
Fremdeinschätzung:

*) Angaben bei Bedarf

Auswertung Checklisten

Tragen Sie bei den einzelnen Merkmalen ein, wie oft diese angekreuzt wurden und vergleichen Sie gegebenenfalls die Selbst- und Fremdeinschätzung.

Arbeitsbereich/Berufsgruppe:*)

Arbeitsfähigkeit:*)

Checkliste 3: Monotonie

Einschätzung

Merkmal	Selbst/Anzahl	Fremd/Anzahl
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		

Anzahl der gewerteten Checklisten
Selbsteinschätzung:
Fremdeinschätzung:

Arbeitsbereich/Berufsgruppe:*)

Arbeitsfähigkeit:*)

Checkliste 4: Psychische Sättigung

Einschätzung

Merkmal	Selbst/Anzahl	Fremd/Anzahl
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		

Anzahl der gewerteten Checklisten
Selbsteinschätzung:
Fremdeinschätzung:

*) Angaben bei Bedarf

Kurzcheck: Sind psychische Belastungen bei der Umsetzung des ArbSchG beachtet worden?

Sind Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen bei der Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes beachtet worden? ☐ Ja ☐ Nein ☐ Teilweise

Wenn „Ja“ oder „Teilweise“

Nach Meinung des BR ausreichend? ☐ Ja ☐ Nein

Ist die Tätigkeit berücksichtigt worden? ☐ Ja ☐ Nein

Ist die Arbeitsumgebung dabei berücksichtigt worden? ☐ Ja ☐ Nein

Ist die Arbeitsorganisation berücksichtigt worden? ☐ Ja ☐ Nein

Sind mögliche Hierarchieprobleme berücksichtigt worden? ☐ Ja ☐ Nein

Sind die sozialen Bedingungen berücksichtigt worden? ☐ Ja ☐ Nein

Notizen:

Sind die Beschäftigten selbst an der Ermittlung und Beurteilung der Gefährdungen ausreichend beteiligt worden und konnten sie Vorschläge machen? ☐ Ja ☐ Nein ☐ Teilweise

Wenn „Nein“ oder „Teilweise“, was muss getan werden, wo ist dies am dringendsten erforderlich?

Notizen:

Bin ich erholungsunfähig? Mein persönliches Stressbarometer

Meine Arbeit pulvert mich manchmal so auf, dass ich gar nicht mehr zur Ruhe komme 1 2 3 4

Ich schlafe schlecht ein, weil mir oft Berufsprobleme durch den Kopf gehen 1 2 3 4

Es fällt mir immer wieder schwer, Zeit für persönliche Dinge (zum Beispiel Friseur) zu finden 1 2 3 4

Auch im Urlaub muss ich häufig an Probleme meiner Arbeit denken 1 2 3 4

Ich strenge mich oft bei meiner Arbeit so an, dass man es sicher nicht sein ganzes Leben durchhalten kann 1 2 3 4

Es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten 1 2 3 4

1 Punkt: Stimmt gar nicht

2 Punkte: Stimmt etwas

3 Punkte: Stimmt einigermaßen

4 Punkte: Stimmt genau

Zutreffendes bitte ankreuzen und Punkte addieren.

Mein persönliches Ergebnis:
Für 30- bis 50-jährige Männer müssen Werte größer 17 und für gleichaltrige Frauen Werte größer 18 als auffällig hinsichtlich eingeschränkter Erholungsfähigkeit eingestuft werden.

Aus: IG Metall-Arbeitsmaterialien „Gesünder arbeiten“, Stand: Januar 2001

Selbsthilfe Stress: Ein Fragebogen zur Stressbelastung

Stressfaktoren erkennen, Stress vermeiden!

Im Betrieb ist es Aufgabe der Verantwortlichen, Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass keine erhöhten Belastungen auftreten und Dauerstress vermieden wird. Dazu wird regelmäßig in gewissen Abständen eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen vorgenommen.

Jeder kann und sollte auch an seinem Arbeitsplatz selbst dazu beitragen, Überbelastungen zu vermeiden. Ein Fragebogen zur Selbstanalyse stressender Faktoren (Stressoren) soll dabei helfen.

Fragebogen zur Selbstanalyse Stress

Der Fragebogen nennt Stress auslösende Faktoren und ermöglicht ihre subjektive Bewertung. Er kann ergänzt werden.

Der Fragebogen ist ein einfaches Grobanalyseinstrument für Laien. Sind die Ergebnisse bedenklich, empfiehlt es sich, Fachleute im Betrieb, z. B. den Betriebsarzt, hinzuzuziehen. Mit ihrer Hilfe und den Vorgesetzten lassen sich gemeinsam Stressfaktoren reduzieren. Im Einzelfall kann es auch ratsam sein, die betriebliche Interessenvertretung einzuschalten.

Anleitung zum Fragebogen

Gehen Sie bitte den Fragebogen durch. Prüfen Sie, wieweit die Aussagen auf Sie, Ihre Gewohnheiten und die Bedingungen, unter denen Sie leben, zutreffen. Entscheiden Sie, wie häufig die Situation bei Ihnen auftritt und wie unangenehm sie Ihnen ist. Setzen Sie ein Kreuz in die entsprechenden Kästchen und multiplizieren Sie Werte für Häufigkeit und Bewertung miteinander. Tragen Sie das Produkt in die Spalte Ergebnis ein. Wiederholen Sie Ihre Selbstanalyse nach einigen Wochen und vergleichen Sie die Ergebnisse.

Je höher das Endergebnis, umso größer ist die Stressbelastung.

Quelle: Der Stress, TK-Broschüre zur gesundheitsbewussten Lebensführung

Mögliche Stressoren	Häufigkeit x Bewertung = Belastung								
	nie	manch-mal	häufig	sehr oft	nicht störend	kaum störend	ziemlich störend	stark störend	Ergebnis
	0	1	2	3	0	1	2	3	
Termindruck									
Zeitnot, Hetze									
Dienstreisen									
Ungenaue, widersprüchliche Anweisungen und Vorgaben									
hohe Verantwortung									
Aufstiegswettbewerb, Konkurrenzdruck									
Konflikte mit Kollegen									
Konflikte mit Untergebenen									
Ärger mit dem Chef									
Ärger mit Kunden									
Ungerechtfertigte Kritik an mir									
dauerndes Telefonklingeln und andere Störungen									
Informationsüberflutung									
neuer Aufgaben- oder Verantwortungsbereich									
Lärm									
hochkomplexe Anforderungen									
Anruf von Vorgesetzten									
Autofahren in Stoßzeiten									
Rauchen									
Alkoholgenuss									
Bewegungsmangel									
hohe Eigenansprüche									
mangelhafte Unterstützung									
fehlende Vorbereitung									
eingeschränkter Handlungs- und Entscheidungsspielraum									
Endergebnis									

7 Literaturangaben

- Debitz, U., Gruber, H., Richter, G. (2003):
Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz, Teil 2, „Erkennen, Beurteilen und Verhüten von Fehlbeanspruchungen“, Verlag Technik & Information e.K., Bochum
- Richter, G. (2000):
Psychische Belastung und Beanspruchung „Stress, psychische Ermüdung, Monotonie, psychische Sättigung“, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Fa 36, Wirtschaftsverlag NW 2000, Bremerhaven
- Hoyos, C. Graf (1980):
Psychologische Unfall- und Sicherheitsforschung, Kohlhammer, Stuttgart
- Wenchel, K.-T. (2003):
Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz, Teil 1 „Orientierungshilfe“
Verlag Technik & Information e.K., Bochum
- Stress im Betrieb:
IG Metall-Arbeitshilfe
Zu bestellen bei: Union-Druckerei, Theodor-Heuss-Allee 90–98,
60486 Frankfurt am Main, Telefon (0 69) 7 95 21 71, Fax (0 69) 79 5 22 42
- Stress im Betrieb:
Handlungshilfen für die Praxis, kostenlos bei: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Friedrich-Henkel-Weg 1–25, 44149 Dortmund,
Telefon (02 31) 9 07 10, Fax (02 31) 9 07 14 54
- Adelt, P., Grimmer, W. & Stephan, E. (2000):
Autofahrer-Typen auf Deutschlands Straßen, Buchveröffentlichung zur „Sicher Direct Studie '97“, Wirtschaftsverlag NW, Bremerhaven, Verlag für neue Wissenschaft, ISBN 3-89701-412-2
- Ducki, A. (1998):
Ressourcen, Belastungen und Gesundheit.
In E. Bamberg, A. Ducki & A. M. Metz (Hrsg.),
Handbuch Betriebliche Gesundheitsförderung (S.145–154).
Verlag für Angewandte Psychologie, Göttingen
- Schubert, H.-J. & Zink, K. J. (1990):
Partizipation – Psychologische Grundlagen eines Leitprinzips von Arbeits- und Organisationsgestaltungsmaßnahmen,
Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 44, Seite 82 bis 89.
- Kotter, J. P. (1996):
Chaos, Wandel, Führung (Leading Change), deutsche Ausgabe von Leading Change, Harvard Business School Press
- Arning, M. (1999):
Fachinformationssystem zur Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren (FIPAG). Gesund + Sicher 7/99, Seite 301 bis 303,
Norddeutsche Metall-Berufsgenossenschaft (Hrsg.)
- Der Stress:
„TK-Broschüre zur gesundheitsbewussten Lebensführung“,
Techniker Krankenkasse (Hrsg.), 9. Auflage 2000
- Pickshaus, K., Schmitthenner, H. & Urban, H.-J., (Hrsg.) 2001,
„Arbeiten ohne Ende“
- „Neue Arbeitsverhältnisse und gewerkschaftliche Arbeitspolitik“,
VSA-Verlag, Hamburg, ISBN 3-87975-833-6





Vereinigung der Metall-Berufsgenossenschaften (VMBG)

Federführung:
Maschinenbau- und Metall-Berufsgenossenschaft

40210 **Düsseldorf** · Kreuzstraße 45
Telefon (02 11) 82 24-0 · Telefax (02 11) 82 24-4 44 und 5 45
Internet: www.vmbg.de

05.07

Maschinenbau- und Metall-Berufsgenossenschaft (MMBG) Hütten- und Walzwerks-Berufsgenossenschaft (HWBG)

40210 **Düsseldorf** · Kreuzstraße 45
Telefon (02 11) 82 24-0 · Telefax (02 11) 82 24-4 44
Internet: www.mmbg.de · www.hwbg.de

Präventionsabteilung

40210 **Düsseldorf** · Kreuzstraße 45
Telefon (02 11) 82 24-0 · Telefax (02 11) 82 24-5 45
E-Mail: praevention@mmbg.de

Außendienststellen der Präventionsabteilung

33602 **Bielefeld** · Oberntorwall 13/14
Telefon (05 21) 96 70 47-4
Telefax (05 21) 9 67 04-99
E-Mail: ad.bielefeld@mmbg.de

06842 **Dessau** · Raguhner Straße 49 b
Telefon (03 40) 25 25-1 04
Telefax (03 40) 25 25-3 62
E-Mail: ad.dessau@mmbg.de

44263 **Dortmund** · Semerteichstraße 98
Telefon (02 31) 41 96-1 28
Telefax (02 31) 41 96-1 99
E-Mail: ad.dortmund@mmbg.de

01109 **Dresden** · Zur Wetterwarte 27
Telefon (03 51) 8 86-32 13
Telefax (03 51) 8 86-45 76
E-Mail: ad.dresden@mmbg.de

40239 **Düsseldorf** · Graf-Recke-Straße 69
Telefon (02 11) 82 24-8 38
Telefax (02 11) 82 24-8 44
E-Mail: ad.duesseldorf@mmbg.de

51065 **Köln** · Berg. Gladbacher Straße 3
Telefon (02 21) 67 84-2 65
Telefax (02 21) 67 84-2 22
E-Mail: ad.koeln@mmbg.de

04109 **Leipzig** · Elsterstraße 8 a
Telefon (03 41) 1 29 91-17
Telefax (03 41) 1 29 91-11
E-Mail: ad.leipzig@mmbg.de

39104 **Magdeburg** · Ernst-Reuter-Allee 45
Telefon (03 91) 5 32 29-13
Telefax (03 91) 5 32 29-11
E-Mail: ad.magdeburg@mmbg.de

Berufsgenossenschaft Metall Nord Süd (BGM)

55130 **Mainz** · Wilh.-Theodor-Römheld-Str. 15
Telefon (0 61 31) 8 02-8 02
Telefax (0 61 31) 8 02-1 28 00

30173 **Hannover** · Seligmannallee 4
Telefon (05 11) 81 18-0
Telefax (05 11) 81 18-2 00

E-Mail: best@bgmet.de
Internet: www.bg-metall.de

Standorte der Präventionsdienste

09117 **Chemnitz** · Nevoigtstraße 29
Telefon (03 71) 8 42 22-0
Telefax (03 71) 8 42 22-1 73 00
E-Mail: pd-c@bgmet.de

10825 **Berlin** · Innsbrucker Straße 26/27
Telefon (0 30) 7 56 97-3 33
Telefax (0 30) 7 56 97-2 40
E-Mail: pd-b@bgmet.de

18055 **Rostock** · Blücherstraße 27
Telefon (03 81) 49 56-1 54
Telefax (03 81) 49 56-2 50
E-Mail: pd-hro@bgmet.de

20149 **Hamburg** · Rothenbaumchaussee 145
Telefon (0 40) 4 41 12-2 10
Telefax (0 40) 4 41 12-2 96
E-Mail: pd-hh@bgmet.de

28195 **Bremen** · Töferbohmstraße 10
Telefon (04 21) 30 97-2 30
Telefax (04 21) 30 97-2 55
E-Mail: pd-hb@bgmet.de

30173 **Hannover** · Seligmannallee 4
Telefon (05 11) 81 18-2 18
Telefax (05 11) 81 18-5 69
E-Mail: pd-h@bgmet.de

36251 **Bad Hersfeld** · Seilerweg 54
Telefon (0 66 21) 4 05-2 20
Telefax (0 66 21) 4 05-2 30
E-Mail: pd-hef@bgmet.de

55130 **Mainz** · Wilh.-Theodor-Römheld-Str. 15
Telefon (0 61 31) 8 02-1 70 25
Telefax (0 61 31) 8 02-1 58 00
E-Mail: pd-mz@bgmet.de

66119 **Saarbrücken** · Koßmannstraße 48-52
Telefon (06 81) 85 09-1 44 10
Telefax (06 81) 85 09-1 34 00
E-Mail: pd-sb@bgmet.de

68165 **Mannheim** · Augustaanlage 57
Telefon (06 21) 38 01-1 47 36
Telefax (06 21) 38 01-1 49 00
E-Mail: pd-ma@bgmet.de

70563 **Stuttgart** · Vollmoellerstraße 11
Telefon (07 11) 13 34-1 70 87
Telefax (07 11) 13 34-1 54 00
E-Mail: pd-s@bgmet.de

79100 **Freiburg** · Basler Straße 65
Telefon (07 11) 13 34-1 49 58
Telefax (07 11) 13 34-1 44 00
E-Mail: pd-fr@bgmet.de

80639 **München** · Arnulfstraße 283
Telefon (0 89) 1 79 18-1 98 39
Telefax (0 89) 1 79 18-1 07 00
E-Mail: pd-m@bgmet.de

83278 **Traunstein** · Kernstraße 4
Telefon (0 89) 1 79 18-1 19 89
Telefax (0 89) 1 79 18-1 94 00
E-Mail: pd-ts@bgmet.de

90403 **Nürnberg** · Weinmarkt 9-11
Telefon (09 11) 23 47-1 46 29
Telefax (09 11) 23 47-1 35 00
E-Mail: pd-n@bgmet.de

99097 **Erfurt** · Lucas-Cranach-Platz 2
Telefon (03 61) 6 57 55-1 76 29
Telefax (03 61) 6 57 55-1 67 00
E-Mail: pd-ef@bgmet.de

Informationsschriften

Anschläger (BGI 556)

Arbeiten an Bildschirmgeräten (BGI 742)
Arbeiten an Gebäuden und Anlagen vorbereiten und durchführen (BGI 831)
Arbeiten in engen Räumen (BGI 534)
Arbeiten unter Hitzebelastung (BGI 579)
Arbeitsplätze und Verkehrswege auf Dächern (BGI 5074)
Arbeitsschutz im Handwerksbetrieb (BGI 741)
Arbeitsschutz will gelernt sein – Ein Leitfaden für den Sicherheitsbeauftragten (BGI 587)
Arbeitssicherheit durch vorbeugenden Brandschutz (BGI 560)
Auftreten von Dioxinen (PCDD/PCDF) bei der Metall-erzeugung und Metallbearbeitung (BGI 722)
Belastungstabellen für Anschlagmittel (BGI 622)
Beurteilung der Gesundheitsgefährdung durch Schweißrauche – Hilfestellung für die schweißtechnische Praxis (BGI 616) – (als pdf unter www.vmbg.de)
Damit Sie nicht ins Stolpern kommen (BGI 5013)
Der erste Tag – Leitfaden für den Unternehmer als Organisationshilfe und zur Unterweisung von Neulingen (BGI 568)
Der Familienbetrieb – Das Wichtigste für Sicherheit und Gesundheit in Kleinbetrieben (BGI 5030)
Einsatz von Fremdfirmen im Rahmen von Werkverträgen (BGI 865)
Elektrofachkräfte (BGI 548)
Elektromagnetische Felder in Metallbetrieben (BGI 839)
Elektrostatistisches Beschichten (BGI 764)
Fahrzeug-Instandhaltung (BGI 550)
Gabelstaplerfahrer (BGI 545)
Galvaniseure (BGI 552)
Gasschweißer (BGI 554)
Gebrauch von Hebebändern und Rundschlingen aus Chemiefasern (BGI 873)
Gefährdungen in der Kraftfahrzeug-Instandhaltung (BGI 808)
Gefahren beim Umgang mit Blei und seinen anorganischen Verbindungen (BGI 843)
Gefahren durch Sauerstoff (BGI 644)
Gefahrstoffe in Gießereien (BGI 806)
Gießereiarbeiter (BGI 549)
Handwerker (BGI 547)
Hautschutz in Metallbetrieben (BGI 658)
Inhalt und Ablauf der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit (BGI 838)
Informationen zur Ausbildung der Fachkraft für Arbeitssicherheit (BGI 838-1)
Instandhalter (BGI 577)
Jugendliche (BGI 624)
Keimbelastung wassergemischter Kühlschmierstoffe (BGI 762)
Kranführer (BGI 555)
Lackierer (BGI 557)
Lärm am Arbeitsplatz in der Metall-Industrie (BGI 688)
Leitern sicher benutzen (BGI 521)
Lichtbogenschweißer (BGI 553)

Maschinen der Zerspanung (BGI 5003)

Mensch und Arbeitsplatz (BGI 523)
Metallbau-Montagearbeiten (BGI 544)
Montage, Demontage und Instandsetzung von Aufzugsanlagen (BGI 779)
Montage von Profiltafeln für Dach und Wand (BGI 5075)
Nitrose Gase beim Schweißen und bei verwandten Verfahren (BGI 743)
Praxishilfe für Unternehmer – Schlosserei (BGI 751-1)
Praxishilfe für Unternehmer – Kfz-Instandhaltung (BGI 751-2)
Praxishilfe für Unternehmer – Heizung, Klima, Lüftung (BGI 751-3)
Praxishilfe für Unternehmer – Galvanik (BGI 751-4)
Praxishilfe für Unternehmer – Stahlbau, Metallbau (BGI 751-5)
Presseneinrichter (BGI 551)
Pressenprüfung (BGI 724)
Prüfung von Pfannen (BGI 601)
Rückengerechtes Verhalten beim Gerüstbau (BGI 821)
Schadstoffe beim Schweißen und bei verwandten Verfahren (BGI 593)
Schleifer (BGI 543)
Schutz gegen Absturz – Auffangsysteme sachkundig auswählen, anwenden und prüfen (BGI 826)
Schweißtechnische Arbeiten mit chrom- und nickellegierten Zusatz- und Grundwerkstoffen (BGI 855)
Sichere Reifenmontage (BGI 884)
Sichere Verwendung von Flüssiggas in Metallbetrieben (BGI 645)
Sicherer Umgang mit fahrbaren Hubarbeitsbühnen (BGI 720)
Sicherheit bei der Blechverarbeitung (BGI 604)
Sicherheit bei der Hydraulik-Instandhaltung (BGI 5100)
Sicherheit beim Arbeiten mit Handwerkszeugen (BGI 533)
Sicherheit beim Errichten und Betreiben von Batterieladeanlagen (BGI 5017)
Sicherheit durch Betriebsanweisungen (BGI 578)
Sicherheit durch Unterweisung (BGI 527)
Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Transport- und Lagerarbeiten (BGI 582)
Sicherheit und Gesundheitsschutz durch Koordinieren (BGI 528)
Stress am Arbeitsplatz (BGI 609)
Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen in der Metallindustrie (BGI 805)
Überwachung von Metallschrott auf radioaktive Bestandteile (BGI 723)
Umgang mit Gefahrstoffen (BGI 546)
Verringerung von Autoabgasen in der Kfz-Werkstatt (BGI 894)
Wenn die Seele streikt (BGI 5046)
Wiederholungsprüfung ortsveränderlicher elektrischer Betriebsmittel (BGI 5090)
Wolfram-Inertgasschweißen (WIG) (BGI 746)
Auf CD-ROM erhältlich:
„Prävention – Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“