

# Psychische Belastungen

Das Arbeitsschutzgesetz schreibt seit mehr als zehn Jahren vor, dass Arbeitsplätze mittels einer Gefährdungsbeurteilung unter die Lupe genommen werden müssen. Trotzdem weigern sich noch viele Unternehmen, speziell die psychischen Belastungen

zu untersuchen. Betriebsräte müssen oft selbst initiativ werden und ihre Mitbestimmungsrechte einfordern. Dann sind sie in der Regel erfolgreich, wie die Beispiele zeigen.

## Auf Stressbarometer geeinigt

„Es kommt häufig vor, dass Aufträge in kürzester Zeit erledigt sein müssen. Dadurch werden Lieferpläne, Ladezeiten und Verladekapazitäten über den Haufen geworfen, was wiederum Vertriebler, Prüfer und Abwickler unter Druck setzt. Für uns war das der Anlass, um die Ursachen für diesen Stress zu ermitteln. Dafür ist die Gefährdungsbeurteilung am besten geeignet, die allerdings um die psychischen Belastungen erweitert werden müsste. Mit dem Arbeitgeber haben wir uns darauf verständigt, in einer Pilot-

abteilung, der Auftragsabwicklung, das Stressbarometer des Projekts „Gute Arbeit“ einzusetzen. Allerdings sind wir uns noch nicht darüber einig, wer die Befragung auswertet, und dass eine paritätische Kommission über die Maßnahmen beraten soll. Wir werden uns jedoch nicht darauf einlassen, unsere Mitbestimmungsrechte herzugeben.“

■ Rolf Homeyer,  
Betriebsratsvorsitzender,  
Nexans, Hannover

## Feuerwachen untersucht

„Als ersten Pilotbereich haben wir die vier Wachabteilungen der Werkfeuerwehr ausgewählt. Die Auswertung der Fragebögen zu psychischen Belastungen hat ergeben, dass es vor allem an der Arbeitsorganisation hapert. Die Mehrheit steht oft unter Zeit- oder Termindruck, wird bei der Arbeit häufig unterbrochen und muss ein hohes Arbeitstempo ableisten. Vor allem in der Sicherheitszentrale wird aus Sicht der Mitarbeiter und des Betriebsrates häufig das Arbeitszeitgesetz verletzt. Wir haben die Ergebnisse in den Wachab-

teilungen vorgestellt und wollen nun Gesundheitszirkel bilden, in denen die Kollegen ihre Vorstellungen von besseren Arbeitsbedingungen einbringen. Gleichzeitig verhandelt der Betriebsrat zurzeit mit dem Arbeitgeber um mehr Personal. Der Arbeitsdruck entsteht nicht zuletzt durch chronisch unterbesetzte Teams. Der gesamte Prozess kommt allerdings nur schleppend voran.“

■ Otto Brzosa, Betriebsrat,  
Thyssen Krupp, Duisburg

## Erste Mängel abgestellt

„Vor einem Jahr haben wir erstmals in einer Pilotabteilung den leicht veränderten Fragebogen des Projekts „Gute Arbeit“ eingesetzt, um die psychischen Belastungen zu ermitteln. Inzwischen sind bereits mehr als 100 Beschäftigte befragt worden, ein Viertel der Belegschaft. Manches, was den Kollegen und Kolleginnen zu schaffen macht, ist relativ leicht abzustellen. Die nervige Lautstärke im Grossraumbüro ist zum Beispiel durch Stellwände gedämpft worden. Und die Menüführung der neuen Software in englischer Sprache wird erleichtert, weil demnächst ein Handbuch auf Deutsch zur Verfügung steht. Die

überlangen Arbeitszeiten in der Konstruktion und der Druck durch enge Zeitvorgaben sind allerdings nicht so schnell abzustellen. Auch die mangelhafte Arbeitsorganisation in der Produktion, etwa unklare Arbeitsaufträge, falsche Stücklisten, fehlende Zeichnungen oder fehlerhafte Teile von Zulieferern muss angegangen werden. Die Befragung, Auswertung und vor allem die Verhandlungen über Maßnahmen machen viel Arbeit, zumal wir als Betriebsrat die treibende Kraft sind.“

■ Eberhard Wahl, Betriebsrat,  
CFS, Wallau an der Lahn

## Betriebsräte geschult

„Die Betriebsvereinbarung zur ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung ist für sämtliche Standorte der Daimler Chrysler AG seit Anfang 2006 verbindlich. Allen Betriebsräten wurde angeboten, an einer eigens dafür entwickelten Qualifizierungsmaßnahme in Sprockhövel teil zu nehmen. Bisher haben mehr als 220 mitgemacht, weitere 150 sind angemeldet. Die Rückmeldungen sind überwiegend positiv: Viele Betriebsräte, die andere Aufgabengebiete haben als den Arbeits- und Gesundheitsschutz, waren überrascht, welche Möglichkeiten das Arbeitsschutzgesetz bietet. Es geht eben nicht allein um Schutzbrillen und Gehörschutz. Die Gefährdungsbeurteilung ist vielmehr auch ein Hebel, um

Belastungen durch überlange Arbeitszeiten, Schichtarbeit oder Zeit- und Leistungsvorgaben anzugehen. Uns war es wichtig, dass die Betriebsvereinbarung nicht in der Schublade liegen bleibt oder ausschließlich an die Arbeits- und Gesundheitsschützer delegiert wird. Das ist uns gelungen. Die Gefährdungsbeurteilung wird jetzt Schritt für Schritt in den einzelnen Standorten durchgeführt. Es ist bislang einmalig, dass sich so viele Betriebsräte so intensiv für die Umsetzung einer Betriebsvereinbarung qualifiziert haben.

■ Thomas Weilbier, Betriebsrat,  
Daimler Chrysler Dusseldorf

## Mitbestimmung durchgesetzt

„Nach drei Jahren und zum Teil zähen Verhandlungen ist die Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung endlich unterzeichnet. Als besonders strittig stellte sich die Mitbestimmung heraus. Der Arbeitgeber wollte die Gefährdungsbeurteilung zwar durchführen, aber ohne die psychischen Belastungen zu berücksichtigen und vor allem ohne uns einzubeziehen. Eine paritätische Kommission, die Verfahren, Methoden und Auswertung festlegt, halten wir jedoch für notwendig. Letztlich haben wir uns mit Hilfe der Einigungsstelle durchgesetzt. Die Kommission wird nun mit drei Betriebsräten und drei Vertretern der Arbeitgeberseite besetzt. Die Gefährdungsbeurteilung ist in vollem Gange, die ersten Bereiche sind bereits analysiert

worden. Die psychischen Belastungen sind im Rahmen der Konzernmitarbeiterbefragung, die wir durch uns wichtige Fragen ergänzt haben, erhoben worden. Die Ergebnisse sind allerdings noch nicht den einzelnen Abteilungen zugeordnet. Erst dann entscheiden wir, ob wir die psychischen Belastungen auch künftig über die Mitarbeiterbefragung ermitteln. Da wir Arbeits- und Gesundheitsschutz als kontinuierlichen Verbesserungsprozess sehen, ist es unser Ziel, die Gefährdungsbeurteilung nach und nach auf alle Bereiche auszuweiten und regelmässig zu wiederholen.

■ Michael Iglhaut, BR-Vorsitzender,  
Continental Teves, Frankfurt

# beurteilen – aber wie ?

**Wer wissen will, wie belastet Beschäftigte sind, muss sie selbst fragen. Sie wissen am besten über Störungen in Arbeitsabläufen, über Stress und Arbeitsdruck Bescheid. Das "Stressbarometer" der IG Metall hilft dabei.**

Das Projekt Gute Arbeit hat ein »Stressbarometer« entwickelt. Es besteht aus einem Fragebogen zur Ermitt-

lung von Belastungen sowie einem excel-basierten Auswertungstool. Das Instrument dient in erster Linie zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen nach dem Arbeitsschutzgesetz. Es kann aber auch eingesetzt werden, um eine Bestandsaufnahme betrieblicher Probleme zu machen. Der Fragebogen umfasst Fragen zu Arbeitsorganisation und -ablauf, Betriebsklima und Umgebungsein-

flüssen, Arbeitszeit, Arbeitsausführung/Arbeitseinteilung sowie die Themen »geringe Handlungsspielräume« und »beobachtende Tätigkeiten«. Der Fragebogen kann auf betriebliche Bedürfnisse zugeschnitten und ohne wissenschaftliche Vorkenntnisse angewendet werden. Auch das Auswertungstool ist so beschaffen, dass grundlegende PC- und Excel-Kenntnisse ausreichend sind.

CD-Rom: »Stressbarometer, psychische Belastungen beurteilen – aber wie?« 4,80 Euro zuzüglich Versandkosten. Die Handlungshilfe »Psychische Belastungen« ist auch separat für 1,80 Euro zuzüglich Versandkosten erhältlich.  
www.extranet.igmetall.de  
-->Themen-->Arbeit-->Projekt Gute Arbeit-->Material oder www.igmetall.de/gutearbeit-->Material.

## Befragung von Erwerbstätigen: Mehr Lärm, mehr Störungen, mehr Druck

Schwere Arbeit geht zurück und die Zahl der Beschäftigten, die gebeugt, hockend oder knieend arbeiten müssen, wird kleiner. Allerdings sind immer noch viele davon betroffen. Das ist das Ergebnis einer telefonischen Befragung von 20 000 Erwerbstätigen quer durch alle Berufe und Tätigkeiten durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) und die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) aus dem Jahr 2005/06. Auserdem ist Lärmbelastung wieder auf dem Vormarsch.

Starker Termin- und Leistungsdruck ist im Vergleich zur Befragung im Jahr 1998/99 angestiegen: 53 Prozent der Befragten sind davon betroffen und die Mehrheit fühlt sich dadurch belastet. Und 17 Prozent arbeiten bis an die Grenzen der Leistungsfähigkeit.

Knapp 60 Prozent müssen häufig verschiedenartige Arbeitsvorgänge im Auge behalten, hier ist ein Anstieg um 16 Prozent zu verzeichnen. Und immerhin



vier von zehn sind häufig mit neuen Aufgaben konfrontiert, sehr schnelles Arbeiten wird von fast jedem Zweiten verlangt. Auch die Störungen haben zugenommen. 46 Prozent werden bei der Arbeit häufig unterbrochen, das sind deutlich mehr als bei der Befragung vor sieben Jahren (33,8 Prozent). Die meisten, nämlich 60 Prozent, finden das belastend.

Während ein Teil der Erwerbstätigen verschiedene Aufgaben und die unter Zeitdruck zu erledigen hat, ist ein anderer Teil gezwungen, häufig ein und denselben Arbeitsvorgang zu machen. Und jeder Dritte muss eine geforderte Stückzahl oder Leistung erbringen. Alle Arbeiten bis aufs Detail vorgeschrieben zu bekommen, dem sind mit 22,9 Prozent weniger Erwerbstätige ausgesetzt als das noch 1998/99 der Fall war.

nach Uwe Lenhardt,  
Gute Arbeit, 3/07

## Forderungen aufgestellt

Die Auffassungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Gesamtbetriebsrat konnten nicht unterschiedlicher sein. Das Unternehmen ist der Ansicht, dass psychische Belastungen vor allem aus dem privaten Bereich resultieren. Wir sind völlig anderer Ansicht und wollen deshalb die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz ermitteln. Dafür hat der Betriebsrat mit Hilfe des Projekts "Gute Arbeit" einen mehrseitigen Fragebogen entworfen: Wird die Tätigkeit als monoton oder abwechslungsreich empfunden? Gibt es häufig Arbeitsunterbrechungen?

Ist die Aufgabenstellung klar? Es ist eben nicht damit getan zu untersuchen, wie schwer jemand heben und wie oft sich einer bücken muss. Druck auf die Belegschaft entsteht auch durch die flexiblen Arbeitszeiten und den gestiegenen Leistungsdruck. Deshalb hat der Gesamtbetriebsrat bereits im Jahr 2005 eine Betriebsvereinbarung zu einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung formuliert. Der Arbeitgeber reagierte mit einem Gegenentwurf. Doch in der Bosch Richtlinie und Bosch Norm über eine Gefährdungsanalyse finden wir wenig Parallelen zu

Quelle: IG-Metall/"Gesünder Arbeiten" Nr. 32; Juni 2007

unseren Zielen: Wir wollen eine paritätische Kommission, die über Methode und Umsetzung entscheidet sowie eine schriftliche, anonymisierte Befragung der Beschäftigten zu psychischen Belastungen. Das sind unsere Forderungen, mit denen wir in die nächsten Verhandlungen gehen werden.

Willi Haase-Hansmann, Betriebsrat, Bosch  
Buderus Thermo-technik, Eibelshausen