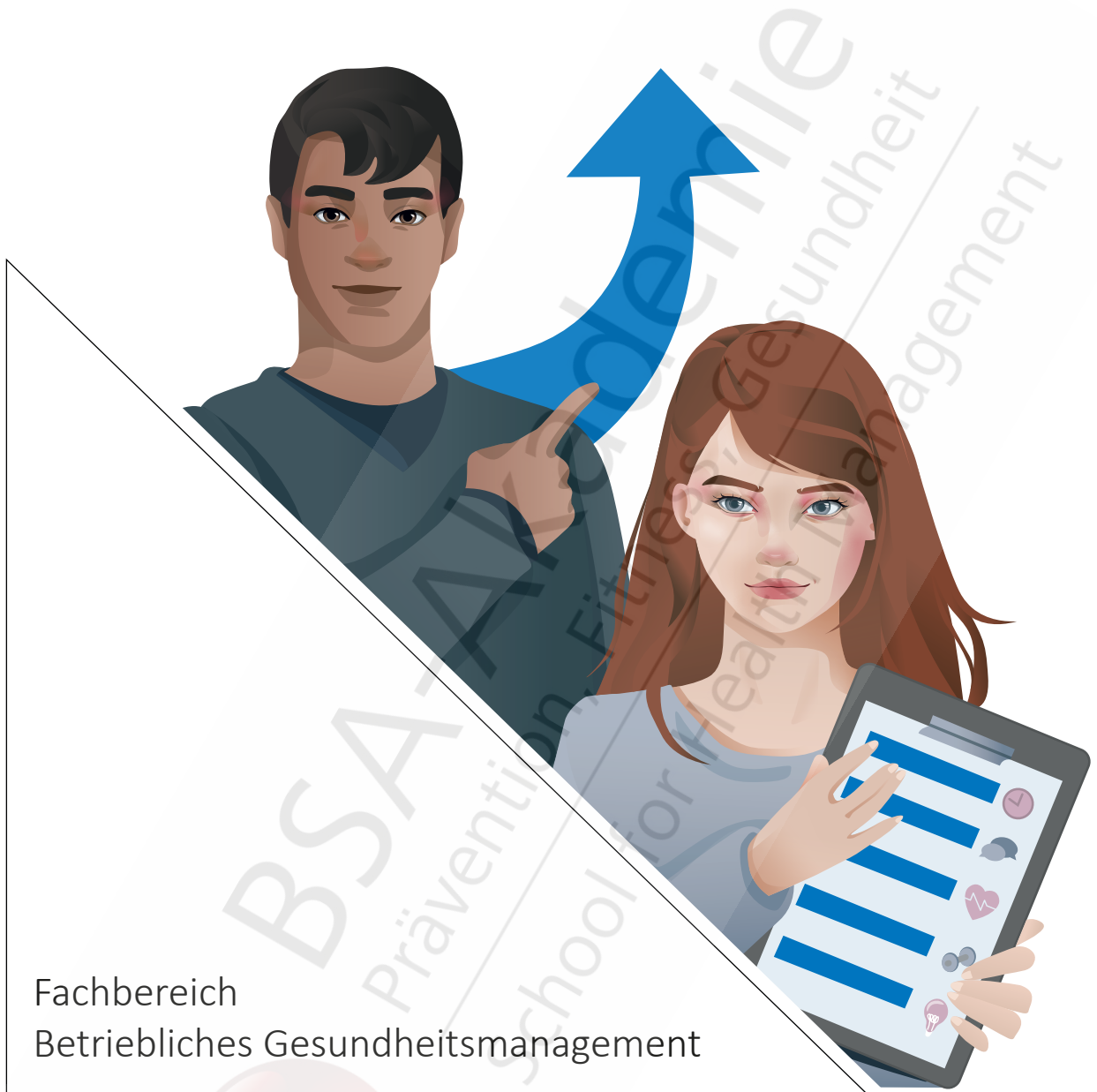




Fachbereich
Betriebliches Gesundheitsmanagement

Lehrbrief Fachkraft für betriebliches Gesundheitsmanagement

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Wegweiser durch den Lehrbrief.....	9
Übergeordnete Lernziele des Fernlehrgangs	13
Teil I Grundlagen des BGM.....	15
1 Trends und Herausforderungen der Arbeitswelt	16
1.1 Heutige und zukünftige Arbeitswelt.....	16
1.2 Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt	20
1.2.1 Erwerbsbevölkerung in Zahlen	20
1.2.2 Arbeitsunfallgeschehen	21
1.2.3 Arbeitsunfähigkeitsgeschehen	23
1.2.4 Berufskrankheiten	30
1.2.5 Rente wegen verminderter Erwerbstätigkeit.....	31
2 Begrifflichkeiten und Abgrenzungen	35
2.1 Betriebliches Gesundheitsmanagement	35
2.2 Arbeitsschutz.....	36
2.3 Betriebliche Gesundheitsförderung.....	37
2.4 Betriebliches Eingliederungsmanagement.....	37
3 Rahmenbedingungen des BGM.....	41
3.1 Luxemburger Deklaration der EU	41
3.2 Gesetzliche Grundlagen eines BGM	43
3.2.1 Normenhierarchie	43
3.2.2 Arbeitsschutzgesetz.....	45
3.2.3 Arbeitssicherheitsgesetz.....	47
3.2.4 Sozialgesetzbuch V – Gesetzliche Krankenversicherung.....	47
3.2.5 Sozialgesetzbuch VI – Gesetzliche Rentenversicherung	49
3.2.6 Sozialgesetzbuch VII – Gesetzliche Unfallversicherung	50
3.2.7 Sozialgesetzbuch IX – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen.....	51
3.2.8 Präventionsgesetz.....	51
3.3 Verordnungen, Leitlinien und Normen eines BGM	54
3.3.1 Arbeitsstättenverordnung	54
3.3.2 Betriebssicherheitsverordnung	55
3.3.3 GDA-Leitlinie Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung	56
3.3.4 GKV-Leitfaden Prävention	57
3.3.5 DIN ISO 45001: Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	57
3.3.6 DIN EN ISO 26800: Ergonomie – Genereller Ansatz, Prinzipien und Konzepte	58
3.3.7 DIN EN ISO 6385: Grundsätze der Ergonomie für die Gestaltung von Arbeitssystemen	58
3.3.8 DIN EN ISO 10075: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung	59
3.3.9 DIN SPEC 91020: Betriebliches Gesundheitsmanagement	59
3.4 Datenschutz im BGM.....	60
3.4.1 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)	60
3.4.2 Datenschutz im Betrieb	61
3.4.3 Die Rolle des Datenschutzbeauftragten	62

3.4.4 Umgang mit Gesundheitsdaten im Betrieb	64
3.4.5 Datenschutzrechtliche Anforderungen an ein BGM.....	67
3.4.6 Mitwirkungspflichten im Arbeitsschutz und im Gesundheitsmanagement	70
3.5 Steuerrechtliche Aspekte.....	74
4 Arbeit, Gesundheit und Krankheit	81
4.1 Gesundheit und Krankheit	82
4.1.1 Verständnis von Gesundheit	82
4.1.2 Verständnis von Krankheit	83
4.2 Modelle von Gesundheit und Krankheit	84
4.2.1 Biomedizinisches Modell.....	84
4.2.2 Risikofaktorenmodell.....	85
4.2.3 Salutogenese-Modell.....	86
4.3 Der Mensch im Arbeitssystem	88
4.4 Belastung und Beanspruchung	91
4.4.1 Das Belastungs-Beanspruchungs-Konzept.....	91
4.4.2 Gefährdung und Belastung	94
4.4.3 Physikalische Gefährdungen und Arbeitsumgebungsbedingungen	98
4.4.4 Physische Belastung und Arbeitsschwere.....	100
4.4.5 Psychische Faktoren	102
4.5 Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt.....	108
4.5.1 Stress, Stressoren und Stressreaktionen.....	108
4.5.2 Stressmodelle	114
4.5.2.1 Transaktionales Stressmodell.....	114
4.5.2.2 Job-Demand-Control-Modell.....	117
4.5.2.3 Modell beruflicher Gratifikationskrisen	118
4.5.3 Arbeitsbezogene Ressourcen bei der Stressbewältigung.....	119
4.6 Ganzheitliche Konzepte von Arbeit und Gesundheit	123
4.6.1 Das Haus der Arbeitsfähigkeit	123
4.6.2 Das Bielefelder Unternehmensmodell.....	126
5 BGM: Warum und Wie?.....	132
5.1 Handlungsansätze für ein BGM.....	132
5.1.1 Rechtliche Aspekte	132
5.1.2 Wirtschaftliche Aspekte	133
5.1.3 Demografische und strukturelle Aspekte	134
5.1.4 Soziale Aspekte.....	135
5.2 Der Kernprozess des BGM	135
Teil II Die sechs Schritte zum erfolgreichen BGM	139
1 Bedarfsbestimmung und Konzeption.....	140
1.1 Sensibilisieren und Entscheiden.....	140
1.2 Definition der Zielsetzung.....	141
1.3 Aufbau von Strukturen.....	145
1.3.1 Arbeitskreis Gesundheit und Arbeitsschutzausschuss.....	145
1.3.2 Gesundheitszirkel	148
1.4 Projektmanagement	152
1.4.1 Projekt- und Ressourcenplanung	152

1.4.2 Kommunikation und Information	164
2 Analyse der betrieblichen Gesundheitssituation.....	168
2.1 Rechtliche Anforderungen	168
2.1.1 Gefährdungsbeurteilung als rechtsverbindliche Aufgabe.....	168
2.1.2 Anforderungen aus dem Leitfaden Prävention	171
2.2 Methoden und Instrumente.....	171
2.2.1 Fehlzeiten- und Unfallstatistik	172
2.2.2 Gesundheitsberichte der Krankenkassen.....	180
2.2.3 Demografieanalyse	183
2.2.4 Arbeitsplatzanalyse und Betriebsbegehung.....	187
2.2.5 Mitarbeiterbefragung	198
2.2.6 Gesundheitszirkel	221
2.2.7 Interviews	226
2.2.8 Arbeitssituationsanalyse.....	228
2.2.9 Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen	229
2.2.10 Medizinische Untersuchungen	230
3 Interventionsplanung	237
3.1 Aufbereitung der Analysedaten	237
3.2 Priorisierung Handlungsschwerpunkte	243
3.3 Ressourcenplanung.....	245
3.4 Organisatorische Planung	247
3.5 Freigabe	249
4 Intervention.....	251
4.1 Interventionsstrategien.....	251
4.2 Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention	254
4.3 Verhältnisbezogene Interventionen.....	255
4.4 Verhaltensbezogene Interventionen.....	260
4.5 Aktionen – Events.....	274
4.5.1 Gesundheitstag	274
4.5.2 Früherkennung und Vorsorgeuntersuchungen.....	280
4.5.3 Teambuilding	281
5 Evaluation.....	285
5.1 Funktion, Aufgabe und Kriterien	285
5.2 Evaluationsformen	286
5.3 Wirksamkeit und Nutzen eines BGM	288
6 Nachhaltigkeit und kontinuierliche Verbesserung	292
Nachwort.....	298
Anhang	299
Lösungen und Kommentare zu den Übungen.....	299
Tabellenverzeichnis.....	305

Abbildungsverzeichnis	307
Glossar	309
Literaturverzeichnis	314

BSA-Akademie
Prävention, Fitness, Gesundheit
School for Health Management



1 Trends und Herausforderungen der Arbeitswelt



Lernziele

Nach der Bearbeitung des Kapitels . . .

- können Sie die wichtigsten Trends und Herausforderungen der heutigen Arbeitswelt erläutern und deren Bedeutung für die Gesundheit der Beschäftigten beurteilen,
 - können Sie unter Bezugnahme auf die wichtigsten Zahlen, Daten und Fakten die Situation zur Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt beschreiben.
-

1.1 Heutige und zukünftige Arbeitswelt

Wie verändert sich die Arbeitswelt und was bedeutet das für die Gesundheit? Diese Frage beschäftigt nicht nur Trendforscher, Arbeitswissenschaftler und Vertreter der Politik, sondern zunehmend auch Unternehmens- und Personalverantwortliche. Im Folgenden werden wichtige Trends und Entwicklungen dargestellt, die aktuell die Arbeitswelt bestimmen (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung [DGUV], 2016, S. 6).

Digitalisierung: Bedingt durch den technologischen Fortschritt, verändert der digitale Wandel zunehmend die Gesellschaft und damit auch die Arbeitswelt. Bereits über 80 Prozent der Beschäftigten in Deutschland nutzen in ihrer beruflichen Tätigkeit digitale Informations- oder Kommunikationstechnologien (Bundesministerium für Arbeit und Soziales [BMAS], 2016). In Bezug auf den Digitalisierungsgrad deutscher Unternehmen lassen sich jedoch deutliche Unterschiede erkennen. So sind in der gewerblichen Wirtschaft bereits über ein Viertel der Unternehmen hoch digitalisiert, knapp die Hälfte der Unternehmen durchschnittlich und wiederum etwa ein Viertel der Unternehmen niedrig digitalisiert. Im Vergleich von verarbeitendem Gewerbe und Dienstleistungsbereich, zeigt sich eine geringere Digitalisierung des verarbeitenden Gewerbes. Weitere Unterschiede zeigen sich auch im Hinblick auf verschiedene Unternehmensgrößen. Hier sind in Großunternehmen und in Kleinstbetrieben hohe Digitalisierungsgrade zu verzeichnen, wohingegen im Mittelstand noch Nachholbedarf besteht (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie [BMWi], 2016). Neue Technologien und technische Entwicklungen können bestehende Arbeitsformen verändern oder sogar neue entstehen lassen. Daraus ergeben sich neue Anforderungen an die Prävention und Gesundheitsförderung. Denn infolge der fortschreitenden Digitalisierung kann es zu einer möglichen Verschiebung von vielseitig körperlich belastenden, manuellen Tätigkeiten hin zu eher einseitigen körperlichen oder geistigen Belastungen oder Kombinationsbelastungen kommen, was schließlich zu einer Verschiebung der gesundheitlichen Beanspruchung führen kann. Gleichzeitig werden viele Tätigkeitsprofile komplexer. Hieraus können wiederum neue Herausforderungen für die arbeitsmedizinische Forschung und Betreuung entstehen (DGUV, 2016).

Arbeiten 4.0: Wenn es um neue Perspektiven und Gestaltungschancen für die Arbeit in der Zukunft geht, ist Arbeiten 4.0 ein zentraler Begriff. Unter Arbeiten 4.0 werden charakteristische Merkmale verstanden, die die zukünftige Arbeitswelt beschreiben und nachhaltig prägen. Neue Produkte und Dienstleistungen wie Drohnen, Roboter, 3-D-Drucker, automatisiertes Fahren, intelligente Häuser oder Beratungen via Computer verändern die Arbeitswelt enorm. Digitalisierung und vernetztes Arbeiten dominieren in der Arbeitswelt und wirken sich auf alle Bereiche der Arbeit aus (Wiessmann, 2017). 4.0-Prozesse streben nach der Verknüpfung von Dingen, Maschinen, Prozessen, Dienstleistungen und Menschen. Im Gegensatz zu früheren Digitalisierungsphasen wird jedoch eine neue Tiefe, Qualität und Reichweite ermöglicht (Hasselmann, Schauerte & Schröder, 2017). Technische Innovationen und die zunehmende Digitalisierung der Arbeit führen zu Veränderungen in Wirtschaft, Unternehmen und für Erwerbstätige. Es verändern sich Arbeitsbedingungen und Produktionsweisen (Hasselmann et al., 2017).

Flexibilisierung: Der zunehmende Fortschritt der Informations- und Kommunikationstechnologie führt zu einer Flexibilisierung der Arbeitswelt (Afflerbach & Gläser, 2016). In Betrieben werden vermehrt digitale Lösungen eingesetzt und „es erfolgt eine schnelle und einfache Informationsverfügbarkeit (...) durch die Wandlung analoger Maßnahmen in digitale Maßnahmen. Dabei kann eine Transformation auf mobile Endgeräte wie Tablet, Smartphone, Wearables sowie Computer ermöglicht und digitalisiert werden“ (Kaiser & Matusiewicz, 2018, S. 2). Ressourcen werden freigesetzt, so dass effizienter gearbeitet werden kann. Körperlich schweren Arbeiten und Aufgaben unter Zwangshaltung werden reduziert und die Arbeitsorganisation optimiert. Neben den Chancen, welche die heutige Arbeitswelt mit sich bringt, resultieren aus den neuen Bedingungen auch Herausforderungen, Unwägbarkeiten und veränderte Belastungsfaktoren. Ängste und Arbeitsplatzunsicherheiten verbreiten sich unter den Beschäftigten. Trotz Digitalisierung, Automatisierung und Computerisierung der Arbeitswelt, ist jedoch ein „Ende der Arbeit“ nicht zu befürchten. Vielmehr werden neue Berufe, Berufsbilder, Branchen und Arbeitsplätze entstehen (Wiessmann, 2017). Infolgedessen entstehen Qualifizierungsbedarfe, um neue Tätigkeiten und Aufgaben zu erlernen.

Wertewandel: Die zunehmenden Veränderungen unserer Arbeitswelt führen auch zu einer Neubewertung des Charakters sowie des Stellenwertes der Arbeit in unserem Leben, da die berufliche Tätigkeit Einfluss auf Familie und Freizeit hat. Eine strikte Trennung zwischen Arbeit und Freizeit, wie sie früher üblich war, ist heute nur noch selten möglich. Die Bedeutung der Arbeit hat für den Einzelnen zugenommen und dient nicht nur als reines Mittel zur Einkommenssicherung. Der Wunsch nach mehr Zeitsouveränität oder individueller Gestaltung von Lebensentwürfen sind Beispiele kultureller und gesellschaftlicher Werteveränderungen. Dabei bedingen die Flexibilisierung und Mobilisierung die Gefahr der ununterbrochenen Erreichbarkeit und der steigenden Eigenverantwortung (Afflerbach & Gläser, 2016). Die Verdichtung der Arbeit, ein höheres Arbeitstempo und Multitasking stellen entsprechend die Kehrseite der Digitalisierung dar (Institut DGB-Index Gute Arbeit, 2017). Überdauern Ängste und Belastungen, kann dies gesundheitsgefährdende Folgen haben und als existenzbedrohend empfunden werden (Spieß & Fabisch, 2017).

3 Rahmenbedingungen des BGM



Lernziele

Nach der Bearbeitung des Kapitels . . .

- können Sie die Inhalte der Luxemburger Deklaration beschreiben und deren Bedeutung für das BGM erläutern,
 - können Sie den grundlegenden Aufbau der gesetzlichen Regelungen beschreiben, mit denen die Anforderungen an den Arbeitsschutz geregelt werden,
 - können Sie die für ein BGM relevanten Gesetze des Arbeitsschutzes nennen, deren relevante Inhalte beschreiben und deren Bedeutung für ein BGM erläutern,
 - können Sie die für ein BGM relevanten Sozialgesetzbücher nennen, deren relevante Inhalte beschreiben und deren Bedeutung für das BGM erläutern,
 - können Sie die wesentlichen Inhalte des Präventionsgesetzes beschreiben und deren Bedeutung für ein BGM erläutern,
 - können Sie die wichtigsten für ein BGM relevanten Verordnungen, Leitlinien und Normen nennen, deren Inhalte beschreiben und deren Bedeutung für das BGM erläutern,
 - können Sie die wichtigsten Anforderungen an den Datenschutz im BGM beschreiben,
 - können Sie beschreiben, unter welchen Voraussetzungen Maßnahmen in einem BGM steuerbefreit angeboten werden können.
-

3.1 Luxemburger Deklaration der EU

Die Luxemburger Deklaration beschreibt die Grundsätze betrieblicher Gesundheitsförderung, auf die sich die Mitglieder des Europäischen Netzwerkes Betriebliche Gesundheitsförderung im November 1997 geeinigt haben. Sie ist eine Erklärung der Mitglieder des Europäischen Netzwerkes für betriebliche Gesundheitsförderung, die anlässlich eines Treffens in Luxemburg zu den Zielen und Inhalten betrieblicher Gesundheitsförderung verabschiedet und letztmals 2014 aktualisiert wurde. Grundlage dieses Netzwerkes ist einerseits die EG-Richtlinie 89/391/EWG des Rates der Europäischen Gemeinschaft und andererseits die wachsende Bedeutung des Arbeitsplatzes als Handlungsfeld der öffentlichen Gesundheit. Das Ziel der EG-Richtlinie ist die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz (Artikel 1 EG-Richtlinie 89/391/EWG). Sie bildet nicht nur die Grundlage für die nationalen Gesetze, sondern auch für die betriebliche Gesundheitsförderung, wenngleich dies nicht explizit genannt wird. Die empfohlenen Maßnahmen der Richtlinie finden sich jedoch sinngemäß in vielen Konzepten der Gesundheitsförderung wieder, so auch in der Luxemburger Deklaration.

Im Sinne der Luxemburger Deklaration ist Betriebliche Gesundheitsförderung [BGF] Teil einer Unternehmensstrategie, die darauf abzielt:

- physische und psychische Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen,
- Gesundheitspotenziale zu stärken und
- das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern (ENWHP, 2014).

Vor dem Hintergrund, dass der Arbeitsplatz Gesundheit und Krankheit auf verschiedene Art und Weise beeinflusst, ist es ein Ziel der BGF insbesondere diejenigen Faktoren zu beeinflussen, die die Gesundheit der Beschäftigten verbessern. Dazu gehören:

- Unternehmensgrundsätze und -leitlinien, die in den Beschäftigten einen wichtigen Erfolgsfaktor sehen und nicht nur einen Kostenfaktor
- eine Unternehmenskultur und entsprechende Führungsgrundsätze, in denen Mitarbeiterbeteiligung verankert ist, um so die Beschäftigten zur Übernahme von Verantwortung zu ermutigen
- eine Arbeitsorganisation, die den Beschäftigten ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Arbeitsanforderungen und den eigenen Fähigkeiten bietet
- Einflussmöglichkeiten auf die eigene Arbeit
- soziale Unterstützung durch Führungskräfte und Mitarbeiter/innen
- eine Personalpolitik, die aktiv Gesundheitsförderungsziele verfolgt
- ein integrierter Arbeits- und Gesundheitsschutz (ENWHP, 2014).

Nach der Deklaration kann BGF nur dann erfolgreich und zielführend sein, wenn sie sich an folgenden Leitlinien orientiert:

1. **Partizipation:** Die gesamte Belegschaft muss einbezogen werden
2. **Integration:** BGF muss bei allen wichtigen Entscheidungen und in allen Unternehmensbereichen berücksichtigt werden
3. **Projektmanagement:** Alle Maßnahmen und Programme müssen systematisch durchgeführt werden: Bedarfsanalyse, Prioritätensetzung, Planung, Ausführung, kontinuierliche Kontrolle und Bewertung der Ergebnisse
4. **Ganzheitlichkeit:** BGF beinhaltet sowohl verhaltens- als auch verhältnisorientierte Maßnahmen. Sie verbindet den Ansatz der Risikoreduktion mit dem des Ausbaus von Schutzfaktoren und Gesundheitspotenzialen (ENWHP, 2014).

Folgenden Aufgaben werden dabei als vordringlich und als Grundlage für zukünftige Aktivitäten betrachtet:

- BGF bekannter machen und alle Schlüsselpersonen zur Übernahme von mehr Verantwortung für Gesundheit bewegen
- Ermitteln und Verbreiten von vorbildlichen Praxisbeispielen
- Leitlinien für effektive BGF entwickeln
- das Engagement der Mitgliedsstaaten für die Einleitung entsprechender politischer Schritte sicherstellen
- die besonderen Anforderungen in der Zusammenarbeit mit KMU berücksichtigen
- Nationale Foren und Netzwerke unter Einbeziehung aller relevanten Interessengruppen aufzubauen, um unterstützende BGF-Infrastrukturen für den Informationsaustausch und konzertierte Aktionen zu schaffen (ENWHP, 2014).

3.2 Gesetzliche Grundlagen eines BGM

Für das Betriebliche Gesundheitsmanagement existiert eine Vielzahl gesetzlicher Vorgaben. Bevor Ihnen diesbezüglich die wichtigsten Rechtsgrundlagen vorgestellt werden, erfolgt zunächst eine Einführung in die Normenhierarchie der Bundesrepublik Deutschland. Ein grundlegendes Verständnis der Normenhierarchie ist für die Arbeit einer Fachkraft für Betriebliches Gesundheitsmanagement essentiell, da sie im Rahmen ihrer Tätigkeit zwangsläufig mit einer großen Anzahl unterschiedlicher Rechtsnormen wie Gesetzen, Verordnungen, Vorschriften etc. in Kontakt kommt.

3.2.1 Normenhierarchie

Deutsches Arbeitsschutzrecht

Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union spricht in Artikel 31 jedem Arbeitnehmer das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen zu. Dieses Recht ist in Artikel 151 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEU-Vertrag) verankert. Gemäß Artikel 153 des AEU-Vertrages können das Europäische Parlament und der Rat zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen Richtlinien erlassen. Die Richtlinien sind als Mindestvorschriften anzusehen. Das bedeutet, dass die Mitgliedstaaten die gesetzten Standards nicht unterschreiten dürfen. Sie können aber darüber hinausgehen.

Maßgeblich für das europäische Arbeitsschutzrecht ist die Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit. Ihr sind einzelne Richtlinien zugeordnet, die u.a. Mindestvorschriften für die Bereiche Arbeitsstätten, Arbeitsmittel und Persönliche Schutzausrüstungen enthalten.

Die Grundlage für den deutschen Arbeitsschutz liefert das Grundgesetz. Die Artikel des Grundgesetzes stehen über allen anderen deutschen Rechtsnormen. Alle weiteren Gesetze mit denen die Anforderungen an den Arbeitsschutz geregelt werden, bauen auf dem Grundgesetz auf. Die grundlegenden Arbeitsschutzpflichten des Arbeitgebers, die Pflichten und die Rechte der Beschäftigten sowie die Überwachung des Arbeitsschutzes durch die zuständigen staatlichen Behörden sind geregelt im Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (kurz: Arbeitsschutzgesetz, ArbSchG). Dieses Gesetz setzt die Anforderungen der europäischen Arbeitsschutzrahmen-Richtlinie (Richtlinie 89/391/EWG) in deutsches Recht um.

Daneben sind weitere Gesetze wie beispielsweise das Arbeitssicherheitsgesetz zu berücksichtigen, die u. a. auch die erforderlichen rechtlichen Voraussetzungen für den Vollzug von EU-Verordnungen in Deutschland schaffen. Die EU-Verordnungen gelten dabei unmittelbar auch für Deutschland und dürfen nicht in deutsche Gesetze überführt werden. In den Gesetzen ist eine Verordnungsermächtigung enthalten, auf deren Grundlage die Bundesregierung, einzelne Ministerien wie das Bundesministerium

für Arbeit und Soziales oder Länderregierungen untergeordnete Verordnungen erlassen können. Diese sind rechtsverbindlich und sollen die gesetzlichen Pflichten konkretisieren (IFA, 2018b).

Technische Regeln

Zur Konkretisierung von Gesetzen und Verordnungen zum Arbeitsschutz dienen technische Regeln. Sie enthalten Empfehlungen und technische Vorschläge, auf welche Art und Weise die jeweiligen Forderungen umgesetzt werden können. Generell sind Technische Regeln nicht rechtsverbindlich. Bei ihrer Einhaltung kann der Arbeitgeber jedoch davon ausgehen, dass die zu Grunde liegenden Forderungen der Gesetze und Verordnungen erfüllt sind. Für die Einhaltung der Gebote der Verordnungen (z. B. Arbeitsstättenverordnung), sind die staatlichen Arbeitsschutzbehörden auf Länderebene zuständig (IFA, 2018b).

Befugnis der Unfallversicherungsträger

Gemäß dem siebten Buch des Sozialgesetzbuchs werden die Unfallversicherungsträger ermächtigt, sogenannte Unfallverhütungsvorschriften (DGUV-Vorschriften) zu erlassen. Diese Vorschriften sind als autonomes Recht für die Versicherten verbindlich. Neben diesen Vorschriften veröffentlichen die Unfallversicherungsträger auch DGUV-Regeln und DGUV-Informationen. DGUV-Regeln dienen als Hilfestellung bei der Umsetzung der Anforderungen aus den staatlichen und autonomen Arbeitsschutzvorschriften. Hält der Arbeitgeber die dort gegebenen Empfehlungen ein, kann er davon ausgehen, dass er geeignete Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren getroffen hat. DGUV-Informationen werden als unverbindliche Hilfestellungen und Empfehlungen für bestimmte Branchen, Tätigkeiten und Zielgruppen herausgegeben (IFA, 2018b).

Normung

Zur Konkretisierung der im europäischen und deutschen Regelwerk genannten grundlegenden Sicherheitsanforderungen werden Empfehlungen in Form von Normen veröffentlicht. Normen sind ein wichtiges Instrument zur Umsetzung des gesetzlichen Präventionsauftrags der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung. Mit ihnen soll ein wichtiger Beitrag zur Vermeidung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren geleistet werden. In Normen können beispielsweise Standards für sichere und ergonomisch geeignete Arbeitsmittel gesetzt werden, wodurch sich Risiken für Sicherheit und Gesundheit verhindern oder minimieren lassen (DGUV, 2018).

In Deutschland ist das Deutsche Institut für Normung (DIN) die zuständige deutsche Normungsorganisation. Neben deutschen Normen (DIN-Norm) werden auch Normen auf europäischer Ebene bzw. internationaler Ebene ausgearbeitet (EN- bzw. ISO-Normen). Ihr Ursprung wird im Namen einer Norm deutlich. So wurde z. B. eine DIN EN ISO international erarbeitet und anschließend in die europäische und deutsche Normung übernommen (IFA, 2018b).



Definition – psychische Belastung

Unter **psychischer Belastung** ist „die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf einen Menschen zukommen und diesen psychisch beeinflussen“ (DIN EN ISO 10075-1, S. 6).

Ausgehend von dieser Definition lassen sich psychische Belastungsfaktoren bei der Arbeit in folgende Merkmalsbereiche unterteilen (BAuA, 2016f):

- Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe
- Arbeitsorganisation
- Soziale Beziehungen
- Arbeitsumgebung

Die Merkmalsbereiche entsprechen den Vorgaben des „Ratgebers zur Gefährdungsbeurteilung“, der im November 2016 in 3. und aktualisierter Auflage von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin herausgegeben wurde. Der Ratgeber unterstützt Fachleute aus dem Arbeitsschutz bei der Planung und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und basiert auf den neuesten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen. Neben Hinweisen zur Vorbereitung und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung enthält er eine ausführliche Darstellung möglicher Gefährdungs- und Belastungsfaktoren. Im Folgenden werden Ihnen nun exemplarisch die den Merkmalsbereichen zugeordneten Belastungsfaktoren vorgestellt.



Merke

Im jeweiligen Arbeitskontext können diese Faktoren je nach Art und Ausprägung entweder als Gefährdung der Gesundheit oder auch als unterstützende Ressource wirken.

Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe

Dem Merkmalsbereich „Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe“ werden folgende Belastungsfaktoren zugeordnet (BAuA, 2016f):

- *Vollständigkeit der Aufgabe*
Eine Arbeitstätigkeit gilt als vollständig, wenn die Beschäftigten ihre Tätigkeit nicht nur selbst ausführen, sondern auch selbst vorbereiten, organisieren und kontrollieren können und die Tätigkeiten unterschiedlich hohe Denkanforderungen stellen.

- *Handlungsspielraum*
Der Handlungsspielraum umfasst die Einflussmöglichkeiten, die in der Tätigkeit enthalten sind. Sie werden unterteilt in zeitliche und inhaltliche Freiheitsgrade.
- *Variabilität (Abwechslungsreichtum)*
Eine Tätigkeit gilt als abwechslungsreich, wenn die Anforderungs- und Aufgabenvielfalt einer Arbeitstätigkeit gegeben ist und die Beschäftigten verschiedene Fähigkeiten und Fertigkeiten in die Arbeitstätigkeit einbringen können.
- *Information/Informationsangebot*
Um Arbeitsaufgaben erfolgreich bearbeiten zu können, benötigen Mitarbeiter ausreichende Informationen über die eigenen Aufgaben, den Arbeitsgegenstand, das geforderte Ergebnis sowie die notwendigen Prozessschritte.
- *Verantwortung*
Unter Verantwortung sind die Pflichten zu verstehen, die ein Beschäftigter hat, wenn er eine bestimmte Tätigkeit ausführt. Sie kann sich einerseits auf die Arbeitsergebnisse und die Leistung sowie auf die Sicherheit und Gesundheit anderer Personen beziehen. Andererseits können Beschäftigte im Rahmen ihrer Tätigkeit auch für Anlagen, Maschinen oder die Umwelt verantwortlich sein.
- *Qualifikation*
Qualifikation umfasst die Fachkompetenzen (z. B. Arbeitstechniken, Fachkenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten) aber auch die sozial-kommunikativen Kompetenzen, die für die adäquate Ausführung einer Tätigkeit erforderlich sind.
- *Emotionale Inanspruchnahme*
Zur emotionalen Inanspruchnahme von Beschäftigten kommt es insbesondere bei Tätigkeiten im Dienstleistungssektor (im Kontakt mit Kunden, Klienten und Patienten).

Arbeitsorganisation

Dem Merkmalsbereich „Arbeitsorganisation“ werden folgende Belastungsfaktoren zugeordnet (BAuA, 2016f):

- *Arbeitszeit*
Unter dem Aspekt des Gesundheits- und Beschäftigtenschutzes kommt der Arbeitszeit nach wie vor eine besondere Bedeutung zu. Im Sinne des Arbeitszeitgesetzes versteht man unter Arbeitszeit die Zeit von Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Pausen. Ihre Gestaltung hängt stark von den gesetzlichen Rahmenbedingungen ab (Gesetze, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen). Wichtige Determinanten der Arbeitszeit sind Nachtarbeit, werktägliche Arbeitszeit, Ruhepausen, Ruhezeit, Nacht- und Schichtarbeit, Sonn- und Feiertagsbeschäftigung sowie Bereitschaftsdienste. Die Gestaltung der Arbeitszeit ist auch nicht unabhängig von wirtschaftlichen Aspekten zu betrachten. Um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu behalten, wollen Unternehmen flexibel auf den Markt reagieren können.