



Projekt

Psychische Belastung am Arbeitsplatz



Frankfurt/Main, 20. April 2013

mobifair – für fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft e. V.
Westendstr. 52, 60325 Frankfurt am Main

Mit Projektunterstützung durch den Fonds für soziale Sicherung e. V.
Niddastr. 98-102, 60329 Frankfurt am Main

mobifair - für fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft e. V.
Westendstr. 52, 60325 Frankfurt am Main - Tel: 069/27139966
Eingetragen im Vereinsregister Frankfurt am Main unter VR 13555
Geschäftsführer: Helmut Diener - 1. Vorsitzender: Jörg Krüger

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Einleitung..... | 5 |
| 2 | Prüfbericht / Abschlussbericht Dortmunder Forschungsbüro für Arbeit, Prävention und Politik..... | 11 |
| 2.1 | Abschlussbericht: Überprüfung der Gütekriterien der Checkliste und Handlungshilfe für Verkehrsunternehmen „Erfassung psychischer Belastungen bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung“ | 11 |
| 2.2 | Anhang zum Abschlussbericht..... | 56 |
| 2.2.1 | Interviewleitfaden | 56 |
| 2.2.2 | SPSS-Output Skalen | 57 |
| 3 | VDV Handlungshilfe mit Checkliste für Verantwortliche in Verkehrsunternehmen: Erfassung psychischer Belastungen bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen | 73 |

Abbildungsverzeichnis

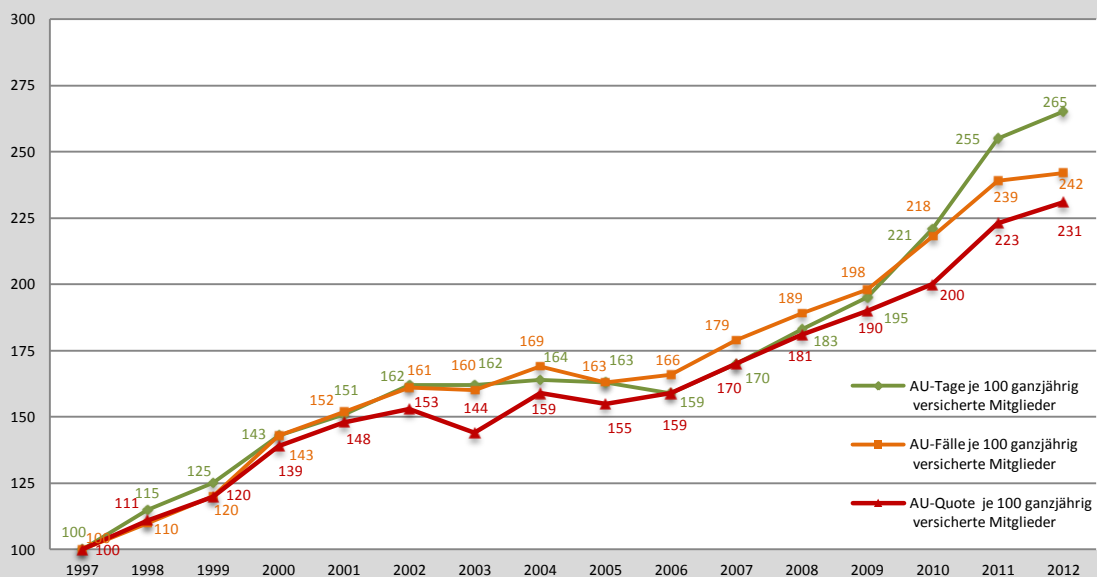
| | |
|--|---|
| Abbildung 1: Entwicklung von Arbeitsunfähigkeiten (AU) aufgrund psychischer Erkrankungen von 1997 bis 2012..... | 5 |
| Abbildung 2: Anteilige Verteilung der Fehlzeiten auf Krankheitsarten 2011 | 6 |
| Abbildung 3: Krankheiten mit der längsten durchschnittlichen Krankheitsdauer je Fall im Arbeitsunfähigkeitsgeschehen 2011 - Ranking der Plätze eins bis fünf | 6 |
| Abbildung 4: Anteilige Verteilung der Fehlzeiten auf Krankheitsarten 2011 | 6 |
| Abbildung 5: Gefährdungsbeurteilungen in der betrieblichen Realität | 8 |

1 Einleitung

„53 Millionen Krankheitstage“ im Jahre 2012 gehen, so die einleitenden Worte der Arbeitsministerin Ursula von der Leyen zum "Stressreport 2012" der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, auf psychische Störungen zurück.¹ Die jährlich verursachten Kosten arbeitsbedingter psychischer Belastungen beziffern sich laut eines von der Hans-Böckler-Stiftung in Auftrag gegebenen Gutachtens auf fast 30 Milliarden Euro.²

Schon seit Jahren weisen unterschiedlichste Studien und Untersuchungen auf eine alarmierende Zunahme psychischer Erkrankungen in deutschen Unternehmen hin. Auch die jüngsten Statistiken der Krankenkassen sprechen die gleiche Sprache und legen die Brisanz der Thematik offen zu Tage. Der DAK-Gesundheitsreport 2013 beispielsweise spricht bezüglich der Zunahme der Arbeitsunfähigkeiten aufgrund psychischer Erkrankungen gar „von der bei weitem auffälligsten Entwicklung im Arbeitsunfähigkeitsgeschehen seit etwa 15 Jahren“. Bedingt durch das Auftreten psychischer Leiden konstatiert er für den Zeitraum von 1997 bis 2012 eine Zunahme der Anzahl der Arbeitsunfähigkeiten um 142 % (Faktor 2,4), der Arbeitsunfähigkeitstage um 165 % (Faktor 2,7) sowie ein Anwachsen der Betroffenenquote um 131% (Faktor 2,3) - Abbildung 1. Im Vergleich zu anderen Arbeitsunfähigkeitsursachen, so die zusammenfassende Bewertung der DAK, eine „beispiellose Entwicklung“.³

Abbildung 1: Entwicklung von Arbeitsunfähigkeiten (AU) aufgrund psychischer Erkrankungen von 1997 bis 2012



Quelle: DAK-Gesundheitsreport 2013 / Indexdarstellung 1997 = 100 / Darstellung mobifair

¹ Lohmann-Haislah, Andrea: Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden, Hrsg. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/Berlin/Dresden, 2012

² Bödeker, Wolfgang/Friedrichs, Michael: Kosten der psychischen Erkrankungen und Belastungen in Deutschland, in: Kamp, Lothar/Pickshaus, Klaus (Hrsg.): Regelungslücke psychische Belastungen schließen, Düsseldorf 2011

³ DAK-Gesundheitsreport 2013, S. 27; 110

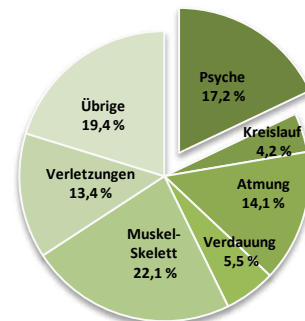
Der Gesundheitsreport 2012 der Barmer GEK bestätigt diese Entwicklungstendenz. Was die Anzahl krankheitsbedingter Fehlzeiten angeht, rangieren laut diesem psychische Erkrankungen nach Erkrankungen des Muskel-Skelett-System aktuell auf Platz zwei im Arbeitsunfähigkeitsgeschehen. Insgesamt ließen sich dem Report zufolge im Jahre 2011 17,2 % aller Ausfalltage ursächlich auf psychische Leiden zurückführen - Abbildung 2. Bezüglich der durchschnittlichen Erkrankungsdauer je Fall nehmen psychische Erkrankungen mit 42,9 Tagen im Barmer-Report gar Platz eins ein⁴ - Abbildung 3.

Abbildung 3: Krankheiten mit der längsten durchschnittlichen Krankheitsdauer je Fall im Arbeitsunfähigkeitsgeschehen 2011 - Ranking der Plätze eins bis fünf

| Krankheit | Ø Dauer je Fall |
|-----------------------------------|-----------------|
| Psychische u. Verhaltensstörungen | 42,9 Tage |
| Neubildungen (Krebserkrankungen) | 37,6 Tage |
| Krankheiten des Kreislaufsystems | 21,5 Tage |
| Muskel-Skelett-Erkrankungen | 20,1 Tage |
| Verletzungen und Vergiftungen | 20,1 Tage |

Quelle: Barmer GEK Gesundheitsreport 2012 / Darstellung mobifair

Abbildung 2: Anteilige Verteilung der Fehlzeiten auf Krankheitsarten 2011



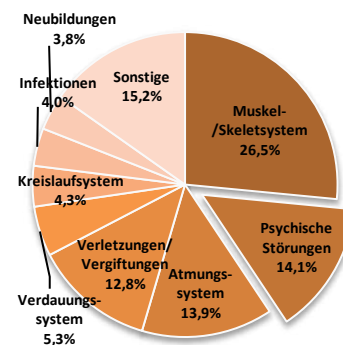
BARMER
GEK die gesund
experten

Quelle: Barmer GEK Gesundheitsreport 2012 / Darstellung mobifair

Ein ähnliches Bild zeichnet der Gesundheitsreport 2012 der BKK, auch hier wird ausdrücklich auf die kontinuierliche Zunahme psychischer Erkrankungen in den letzten Jahren und Jahrzehnten verwiesen. Von 1976 bis 2011 stellt die BKK eine Verfünfachung der durch psychische Störungen ausgelösten Krankheitstage fest. Insgesamt hat sich der Anteil an den Fehlzeiten durch Krankheiten, verursacht durch psychische Leiden, während dieser Zeitspanne von 2 % auf 14 % erhöht, womit sie diesbezüglich aktuell, genau wie bei der Barmer GEK, auf Platz zwei nach den Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems rangieren⁵ - s. auch Abbildung 4.

Auch der Fehlzeit-Report 2012 des Wissenschaftlichen **Instituts** der **AOK (WIdO)** spiegelt diese Entwicklungstendenz wider. Gemäß diesem ist die Zahl der psychischen Erkrankungen seit 1994 um 120 % angestiegen. Aufgrund dessen, dass psychische Erkrankungen mit im Schnitt 22,5 Tagen je Fall mehr als doppelt so lange andauern als andere Erkrankungen mit durchschnittlich 11 Tagen je Fall, macht sich diese Entwicklung im Arbeitsunfähigkeitsgeschehen besonders bemerkbar.

Abbildung 4: Anteilige Verteilung der Fehlzeiten auf Krankheitsarten 2011



BKK

Quelle: BKK Gesundheitsreport 2012 / Darstellung mobifair

⁴ Barmer GEK Gesundheitsreport 2012, S. 36; 41; 150

⁵ BKK Gesundheitsreport 2012, S. 19; 20

Allein die Diagnose „Burnout“ bspw., so eine Hochrechnung des Wlido bezogen auf die mehr als 34 Millionen gesetzlich Krankenversicherten in Deutschland, führte 2011 für mehr als 130.000 Personen zu einer Krankschreibung, was wiederum ein Ausfallzeitenvolumen von insgesamt 2,7 Millionen Fehltagen nach sich zog.⁶

In Anbetracht dieses, wenn auch nur sehr kleinen und äußerst selektiven Ausschnittes unterschiedlicher Daten und Fakten verschiedener Krankenkassen sollte deutlich geworden sein, dass es sich bei dem Problemkomplex psychischer Belastungen und Erkrankungen am Arbeitsplatz um kein unbedeutendes Randphänomen in der heutigen Arbeitswelt handelt. Allein dieser nur punktuelle Streifzug durch das jährliche Berichtswesen einiger der wichtigsten Krankenkassen in Deutschland stellt vielmehr klar, dass psychische Belastungen zunehmend die alltägliche betriebliche Realität und Wahrnehmung vieler Beschäftigter bestimmen bzw. dass hier eine Grundproblematik entstanden ist, die in ihrer Entwicklungstendenz immer alarmierendere Ausmaße annimmt und dringlichsten Handlungsbedarf aufweist.

Dementsprechend sehen sich auch immer mehr Personal- und Betriebsräte mit dieser Problematik konfrontiert. Eine Befragung unter 1.700 Betriebsräten, durchgeführt Ende 2008/Anfang 2009 vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, stützt diesen Befund exemplarisch. Demnach beobachteten insgesamt 79% der interviewten betrieblichen Interessenvertreter für die drei zurückliegenden Jahre unter den Beschäftigten in ihren Unternehmen einen Anstieg psychischer Belastungen. In einer Befragung vier Jahre zuvor kamen sogar über 90 % zu diesem Urteil.⁷ Dennoch aber und trotz eines mittlerweile bestehenden riesigen Angebotes von Handlungshilfen und -anleitungen zum Umgang mit der Problematik für Personal- und Betriebsräte herrscht in zahlreichen Unternehmen große Unsicherheit vor, das Thema aktiv anzugehen. Befürchtungen fehlenden Know-hows, insbesondere in Anbetracht der Komplexität der Materie, veranlassen viele betriebliche Interessenvertreter dazu, von der Auseinandersetzung mit der Thematik Abstand zunehmen. Lassen sich klassische Risikofaktoren, wie Lärm, Staub, Gefahrstoffe usw. eindeutig identifizieren und kategorisieren sowie entsprechende Handlungserfordernisse, basierend in der Regel auf klar ausformulierten gesetzlichen Grundlagen relativ eindeutig ableiten, so gestaltet sich die Situation bei der Analyse psychischer Belastungen oftmals sehr viel schwieriger. Insbesondere die Unbestimmtheit der gesetzlichen Regulierung dieses Problemfeldes im Rahmen des Arbeitsschutzgesetzes erweist sich in diesem Zusammenhang für viele Betriebs- und Personalräte häufig als zusätzlicher Hemmschuh, sich umfassend mit dem Thema auseinanderzusetzen. Zwar ist mit Einführung der „Gefährdungsbeurteilung“ im Rahmen der Europäisierung des Arbeitsschutzes bzw. der Umsetzung der EU-Richtlinie 89/391/EWG im deutschen Arbeitsschutzgesetz den betrieblichen Interessenvertretern seit 1996 ein Handlungsinstrument zur Begegnung psychischer Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz an die Hand gegeben, konkrete sowie ergänzende Vorschriften zur Art und Weise der Ausgestaltung dieser aber, speziell mit Blick auf Erfassung psychischer Belastungsanforderungen, sind nicht erlassen worden. Und während für andere „materielle“ Risiko- und Gefährdungsbereiche wie bspw. die Gestaltung der Arbeitsstätte

⁶ Badura, Bernhard u.a.: Fehlzeiten-Report 2012: Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen, Risiken minimieren, Berlin 2012

⁷ Ahlers, Elke: Belastungen am Arbeitsplatz und betrieblicher Gesundheitsschutz vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. Ergebnisse der PARGEMA/WSI Betriebsrätebefragung 2008/09, WSI-Diskussionspapier NR. 175, Februar 2011, S. 7

oder der Umgang mit Gefahrstoffen im Vorfeld weiterer möglicher betrieblicher Aushandlungsprozesse bereits zahlreiche Mindestbedingungen in Form von untergesetzlichen Verordnungen sowie konkretisierende Regeln aufgestellt wurden, zeigt sich der psychosoziale Bereich diesbezüglich fast vollständig unreguliert und allein dem Aushandlungsgeschick der betrieblichen Akteure vor Ort überlassen.

Einen Eindruck davon, wie hoch in Anbetracht dieser Ausgangssituation viele Betriebs- und Personalräte die Hürden empfinden, diese Problematik im Rahmen der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen in ihrem Unternehmen anzugehen, vermittelt ebenfalls die WSI Betriebsrätebefragung 2008/09 der Hans-Böckler-Stiftung. Gemäß dieser existierten lediglich in 16 % der 1.700 befragten Betriebe Gefährdungsbeurteilungen, die auch psychische Belastungsfaktoren berücksichtigen. 30 % der Unternehmen gaben an, dass Gefährdungsbeurteilungen zwar durchgeführt wurden, psychische Faktoren dabei jedoch unberücksichtigt blieben. In der Mehrzahl der Betriebe aber, exakt in 54 %, ist die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen niemals erfolgt⁸ - s. auch Abbildung 5.

Abbildung 5: Gefährdungsbeurteilungen in der betrieblichen Realität



Quelle: Urban, Hans-Jürgen: Die Regelungslücke psychische Belastungen schließen. Interview mit Hans-Jürgen Urban, in: Kamp, Lothar/ Pickshaus, Klaus (Hrsg.): Regelungslücke psychische Belastungen schließen, Düsseldorf 2011, S. 8 /

Aus den dargestellten Befunden der WSI Betriebsrätebefragung 2008/09 geht eines ganz klar hervor: Das Problembewusstsein der betrieblichen Interessenvertreter für das Phänomen psychischer Belastungen am Arbeitsplatz ist vorhanden und auch sehr stark ausgeprägt - zur Erinnerung: 79 % der interviewten Betriebsräte berichteten von einem Anstieg psychischer Belastungen unter den Beschäftigten in ihren Unternehmen. Die praktische Auseinandersetzung mit diesem Phänomen aber, geführt vor allem über das Instrument der Gefährdungsbeurteilung, wird aufgrund von Unsicher- und Unwissenheit weitestgehend vermieden bzw. besteht diesbezüglich ein deutliches Umsetzungsdefizit - zur Erinnerung: lediglich in 16% der 1.700 interviewten Betriebe wurden Gefährdungsbeurteilungen unter Berücksichtigung psychischer Belastungsfaktoren durchgeführt.

Sich dieser Faktenlage bewusst sowie geleitet von der Erkenntnis, dass das Spektrum der mittlerweile angebotenen Analyseinstrumente, Leitfäden und Handlungsanleitungen zu dieser Problematik fast unüberschaubar geworden ist, hat der Unterausschuss Arbeits- und

⁸ Urban, Hans-Jürgen: Die Regelungslücke psychische Belastungen schließen. Interview mit Hans-Jürgen Urban, in: Kamp, Lothar/ Pickshaus, Klaus (Hrsg.): Regelungslücke psychische Belastungen schließen, Düsseldorf 2011, S. 8

Verkehrsmedizin im Verband Deutscher Verkehrsunternehmen eine Handlungshilfe entworfen, die sich, im Rahmen der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen, speziell auf die Erfassung psychischer Belastungen in Verkehrsunternehmen bezieht bzw. in ihrer Konzeption explizit auf die Besonderheiten und Erfordernisse der Verkehrsbranche ausgerichtet ist.

In einer von mobifair initiierten Vorstudie im Rahmen des Projektes „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz“ wurde dieser Entwurf unter Beteiligung von Betriebsräten, Führungskräften, Fachkräften für Arbeitssicherheit aus diversen Konzernteilen der DB AG sowie der dbgs Gesundheitservice GmbH hinsichtlich seiner theoretischen sowie praktischen Fundierung einer ersten Vorprüfung unterzogen. Sowohl aus theoretisch-wissenschaftlicher als auch praktischer Sicht ergaben sich dabei zahlreiche Ansatzpunkte für Verbesserungen, Anpassungen und Ergänzungen. Insgesamt jedoch stieß die Handlungshilfe insbesondere aufgrund ihrer im Vergleich zu anderen im DB-Konzern entwickelten Modellen und Systemen geringeren Komplexität weitestgehend auf sehr hohe Akzeptanz und äußerst positive Resonanz. Aufgrund der breiten Zustimmung und allgemeinen Bejahung der Sinnhaftigkeit des Instrumentes sowie der sich in der Vorstudie angedeuteten realistischen Anwendungswahrscheinlichkeit desselben in der betrieblichen Praxis, wurde das Projekt „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz II“ als Folgeprojekt aufgelegt und unter Hinzuziehung des Dortmunder Forschungsbüros für Arbeit, Prävention und Politik (DoFAPP) die Überarbeitung des Entwurfes eingeleitet. Mit dem vorliegenden Bericht wurde die Überarbeitung abgeschlossen und der Handlungshilfe ihre wissenschaftliche Fundierung gegeben.

Die Handlungshilfe des VDV kann heute demnach, nach DIN EN ISO 10075-3 - „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung - Teil 3: Grundsätze und Anforderungen an Verfahren zur Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastung“ als Screening-Verfahren - Stufe 2 für Übersichtszwecke - eingestuft werden.

**Überprüfung der Gütekriterien der Checkliste und
Handlungshilfe für Verkehrsunternehmen „Erfassung
psychischer Belastungen bei der Durchführung der
Gefährdungsbeurteilung“**

Abschlussbericht

Januar 2013

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|-------|---|----|
| 1. | Einleitung..... | 3 |
| 2. | Die Präzisionsstufen bei Verfahren zur Analyse psychischer Belastungen nach DIN EN ISO 10075..... | 4 |
| 3. | Die Güteprüfung der Handlungshilfe..... | 4 |
| 3.1 | Zur Güteprüfung bei beobachtergestützten Untersuchungsverfahren..... | 5 |
| 3.2 | Die Überprüfung der Reliabilität..... | 5 |
| 3.2.1 | Die vollständige Doppelanalyse..... | 6 |
| 3.2.2 | Die statistische Reliabilitätsanalyse..... | 16 |
| 3.3 | Die Überprüfung der Validität..... | 26 |
| 3.3.1 | Kriteriumsvalidität | 26 |
| 3.3.2 | Inhaltliche Validität..... | 32 |
| 4. | Änderungen..... | 39 |
| 5. | Fazit..... | 43 |
| | Literatur | 45 |

1. Einleitung

Das Dortmunder Forschungsbüro für Arbeit, Prävention und Politik (DoFAPP)¹ wurde von mobifair e.V. dazu beauftragt, die von dem Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV) entwickelte „Checkliste zur Erfassung psychischer Belastungen bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen – Handlungshilfe“ nach den gängigen Gütekriterien Objektivität, Reliabilität und Validität zu beurteilen. Darüber hinaus sollte geprüft werden, ob die Checkliste als „Screeninginstrument“ (Präzisionsstufe 2) nach DIN EN ISO 10075 eingeordnet werden kann. Eine zuvor vorgelegte arbeitspsychologische Stellungnahme formulierte für die erste vorgelegte Fassung der Handlungshilfe noch deutlichen Überarbeitungsbedarf, sodass nur eine Einstufung zu „Orientierungszwecken“ erreicht werden konnte. Nach mehreren Überarbeitungsschritten wurde Ende 2011 eine finale Version erstellt, die Grundlage dieser Untersuchung war.

Bei der Handlungshilfe handelt es sich um ein bedingungsbezogenes "objektives" Verfahren. Sie zielt somit auf die Ermittlung der Belastungsursachen in der Arbeitssituation und beschreibt Merkmale der Arbeitsbedingungen, jedoch nicht die Eigenschaften von Beschäftigten. In der Terminologie der DIN EN ISO wird hier die Arbeitsumgebung, also die Aufgabe, Arbeitsmittel sowie die physische und soziale Arbeitsumgebung betrachtet, nicht die Ebene des Individuums in Form der individuell unterschiedlichen Eigenarten der arbeitenden Person (Nachreiner/Schultetus, 2002).

Der Untersuchende² lässt sich dabei z.B. bei der teilnehmenden Beobachtung die Arbeitsaufgaben, Abläufe und Ausführungsbedingungen erklären und ermittelt aus der Beobachtung der Arbeitssituation das psychische Belastungspotential. Dazu ist in der Regel ein „verfahrenkundiger Untersucher“ (Oesterreich, 1992) mit arbeitswissenschaftlichen bzw. psychologischen Qualifikationen notwendig. In der Handlungshilfe soll die Bewertung durch ein Bewertungsteam erfolgen, das sich z.B. aus einer Führungskraft, der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt und einem Vertreter des Betriebs-/ Personalrates zusammensetzt.

Untergliedert ist das Instrument in sieben verschiedene Abschnitte. In den Teilen 1-4 bietet die Handlungshilfe, neben einer Einführung, vor allem eine begriffliche Klärung und Einordnung des Themas psychische Belastungen. Teil 5 erläutert die Anwendung der in Teil 6 folgenden Checkliste, die sich am Verfah-

¹ Wir bedanken uns an dieser Stelle bei allen Experten, die sich für die Interviews zur Verfügung gestellt haben, bei den Beteiligten der Testläufe und bei DB Training. Darüber hinaus gilt unser Dank unseren Kolleginnen Kerstin Guhlemann und Dorte Michel für die Unterstützung bei der statistischen Auswertung.

² Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde in der Regel die männliche Schreibweise verwendet. Wir weisen an dieser Stelle ausdrücklich darauf hin, dass sowohl die männliche als auch die weibliche Schreibweise für die entsprechenden Beiträge gemeint ist.

ren der Risikoanalyse mit einer dreistufigen Skala orientiert. Erläuterungen und Einstufungsbeispiele zur Checkliste runden die Handlungshilfe im 7. Abschnitt ab.

2. Die Präzisionsstufen bei Verfahren zur Analyse psychischer Belastungen nach DIN EN ISO 10075

Die Normung sieht sich der schwierigen Aufgabe gegenüber, den vielfältigsten Anforderungen aus Gestaltungs- und Beurteilungsaufgaben gerecht zu werden. Dabei muss sichergestellt werden, dass einerseits nur geeignete Verfahren eingesetzt werden, andererseits dadurch pragmatische, einfach anzuwendende Verfahren nicht verhindert werden. Teil 3 der DIN EN ISO 10075 unterscheidet drei Verfahren nach Analysetiefe und steigendem Aufwand.

Orientierende Verfahren: Sie dienen der Grobeinschätzung von psychischen Arbeitsbelastungen und liefern eine Grundlage für Management-Entscheidungen zu Arbeitsaufgaben, -methoden, -bedingungen. Sie erfordern einen geringen Aufwand für die Durchführung und Auswertung. Prüf- und Checklisten mit dichotomer Merkmalsausprägung (ja-nein) gehören beispielsweise zu dieser Gruppe.

Screening-Verfahren für Übersichtszwecke: Hier erfolgt die Messung der psychischen Arbeitsbelastung auf einem mittleren Präzisionsniveau. Sie erfordern einen höheren Aufwand, Nicht-Experten benötigen eine gründliche Schulung. Sie sind dort sinnvoll, wo Probleme mit der psychischen Belastung vermutet werden oder bereits in groben Umrissen festgestellt wurden. Die Ableitung differenzierter Maßnahmen der Arbeitsgestaltung ist möglich. Eine mindestens dreistufige Skalierung der Merkmale ist erforderlich.

Expertenverfahren für Zwecke der genauen Messung: Dies sind exakte Messungen bzw. Analysen, bei denen die Anwendung sowie die Interpretation der Analyseergebnisse durch Fachleute (z.B. Arbeitspsychologie, Arbeitswissenschaft, Arbeitsmedizin) erfolgt. Sie haben einen erheblichen Kosten- und Zeitaufwand und sind für den gezielten Einsatz in Problembereichen sinnvoll.

3. Die Güteprüfung der Handlungshilfe

Nicht nur in den Naturwissenschaften gelten Qualitätsstandards für Mess- und Analyseinstrumente. Im sozialwissenschaftlichen Bereich entsprechen die test-theoretischen Gütekriterien denselben Standards. Der Frage nach der Güte dieser Kriterien sollte insbesondere dann nachgegangen werden, wenn der Gebrauch der Instrumente auch durch andere Personen als den Entwicklern vorgesehen ist.

Von zentraler Bedeutung für die Beurteilung der Qualität sind die sogenannten Hauptgütekriterien **Validität**, **Reliabilität** und **Objektivität**. Bei der Validität geht es um die Frage, inwieweit ein Instrument auch wirklich das Merkmal untersucht, welches zu erheben beansprucht wird. Die Reliabilität betrifft die Messgenauigkeit bzw. die Messstabilität und die Objektivität betrifft die Untersucher-Übereinstimmung, also das Ausmaß, in dem das Untersuchungsergebnis unabhängig von jeglichen Einflüssen außerhalb der untersuchten Person ist. Jedes dieser drei Kriterien lässt sich in drei oder vier weitere Aspekte untergliedern.

3.1 Zur Güteprüfung bei beobachtergestützten Untersuchungsverfahren

Vor dem Hintergrund der Handlungshilfe ist darauf hinzuweisen, dass die testtheoretischen Gütekriterien der Objektivität, Reliabilität und Validität vorrangig für Instrumente zur psychologischen Diagnostik entwickelt wurden (zur Erhebung von Personenmerkmalen, Oesterreich/Borts 1994).

Das vorliegende Instrument sieht jedoch eine Beobachtung und Befragung von Merkmalen der Arbeitstätigkeit von einem (geschulten) Untersucher bzw. einer Untersuchergruppe vor.

Bei Arbeitsanalyseinstrumenten geht es um die Merkmale der Arbeitstätigkeit. Es sollen hier, bedingt durch organisatorische und/ oder technische Bedingungen geprägte Unterschiede zwischen den Arbeitstätigkeiten gekennzeichnet werden, nicht die Unterschiede zwischen den Personen. Diese Art von Arbeitsanalyseinstrumenten erfordert daher eine besondere bzw. angepasste Vorgehensweise bei der Prüfung der Gütekriterien, die auch testtheoretisch nicht versierten Anwendern Handlungssicherheit geben.

Richter (2010) weist darauf hin, dass Arbeitsanalyseverfahren im betrieblichen Kontext eingesetzt werden und somit die Ermittlung der Reliabilität und der Validität besonderen Bedingungen der Instabilität unterliegen. Diese ergibt sich vor allem aus den sich verändernden betrieblichen Bedingungen und Personen. Nicht allen Verfahren können daher gute testtheoretische Gütekriterien bescheinigt werden, auch wenn sie sich im betrieblichen Einsatz bewährt haben.

3.2 Die Überprüfung der Reliabilität

Die Reliabilität soll prüfen, ob die Anwendung zu reproduzierbaren, stabilen Ergebnissen führt. Eine Wiederholung der Untersuchung des gleichen Gegenstands soll zu möglichst wenig abweichenden Ergebnissen führen. Dieses Maß der Übereinstimmung wiederholter Ergebnisse entspricht der Reliabilität.

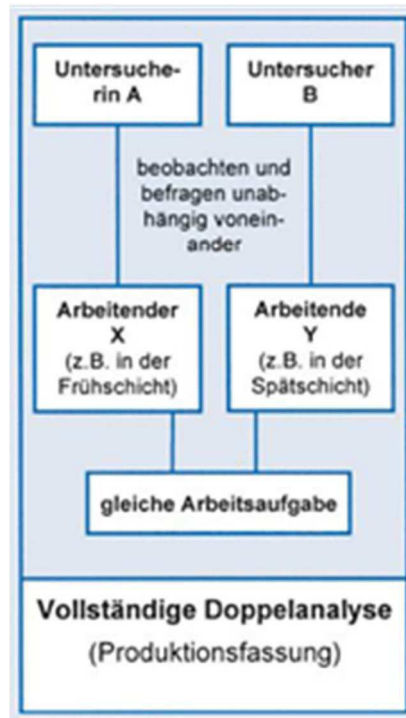
Bei „Untersucher“ gestützten Erhebungsmethoden wie der Handlungshilfe, führt ein verfahrenkundiger Untersucher (oder eine geschulte Person) Beobachtungen oder Befragungen an einem Arbeitsplatz durch und beantwortet daraufhin die in der Checkliste gestellten Fragen. Dabei gilt es bei der Bestimmung der Reliabilität drei mögliche Fehlerquellen zu berücksichtigen.

- Fehlerquelle **Untersucherfaktor**: Die Ergebnisse dürfen nicht die persönliche Vorgehensweise und Interpretation des Untersuchers widerspiegeln. Das Instrument muss folglich robust gegenüber unterschiedlichen Untersuchern sein. Dieser Aspekt betrifft auch die Objektivität des Instrumentes.
- Fehlerquelle **Zeitfaktor**: Die Ergebnisse dürfen nicht vom Untersuchungszeitpunkt abhängen, d.h., die gerade zufällig ausgeübte Tätigkeit oder unterschiedliche Auftragsbearbeitungen und –spitzen dürfen die Ergebnisse nicht verfälschen. Aus diesem Grund ist zusätzlich zur Beobachtung eine Befragung erforderlich um z.B. den tatsächlichen Umfang der Arbeitsabläufe zu anderen Zeiten zu ermitteln und bei den Ergebnissen zu berücksichtigen.
- Fehlerquelle **Personenfaktor**: Auch die Eigenarten und Merkmale der an dem zu beurteilenden Arbeitsplatz arbeitenden Personen sollten für die Merkmale des Arbeitsplatzes egal sein. Ansonsten könnten sie verzerrend auf die Ergebnisse wirken. Hier hat sich bewährt, hinreichend geübte Personen zu befragen.

3.2.1 Die vollständige Doppelanalyse

Ein erprobtes Modell von Oesterreich und Bortz (1994) zur Prüfung der Reliabilität von Arbeitsanalyseinstrumenten mit bedingungsbezogenem Anspruch, dass hinreichend in der Lage ist diese drei Fehlerquellen auszuschließen ist die **vollständige Doppelanalyse**, die bei der Prüfung der „Checkliste und Handlungshilfe“ zum Einsatz kam. Ziel der vollständigen Doppelanalyse ist, dass mindestens zwei Untersucher voneinander unabhängig die **gleiche Arbeitstätigkeit** mit Hilfe der Checkliste analysieren, welche von zwei (oder mehr) Arbeitenden unabhängig voneinander ausgeführt werden (siehe Modellgrafik).

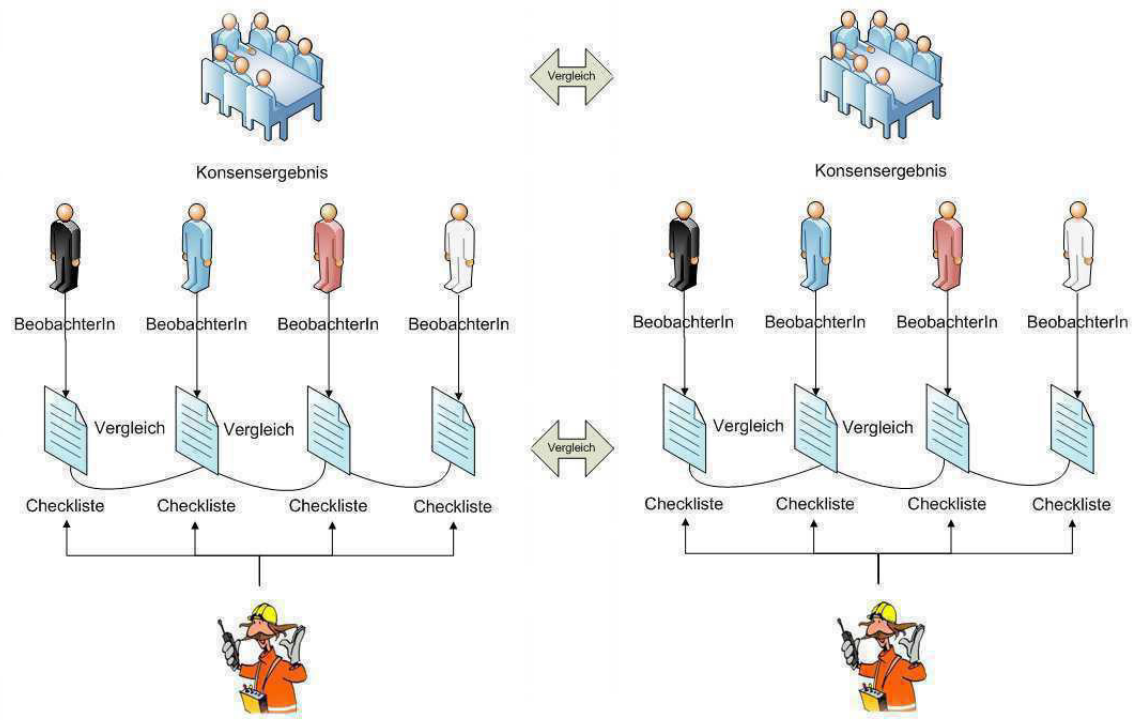
Mit dieser Methode der vollständigen Doppelanalyse ist keine eigenständige Prüfung der Güte der Objektivität erforderlich, da die Reliabilität eines Instrumentes nie höher sein kann als die Objektivität. Folglich setzt die Höhe der Reliabilität eine genauso hohe oder auch höhere Objektivität voraus.



(Quelle: Oesterreich/Bortz 1994)

Die Prüfung der „Checkliste und Handlungshilfe“ wurde dazu in drei unterschiedlichen Arbeitsbereichen bei Verkehrsunternehmen durchgeführt. Zwei Untersuchungen wurden in dem Bereich der Deutschen Bahn durchgeführt, eine Untersuchung bei einem öffentlichen Nahverkehrsunternehmen.

Das Durchführungskonzept der Handlungshilfe sieht vor, dass mindestens vier Beobachter aus unterschiedlichen Funktionsbereichen die Bewertung vornehmen. Die Beobachter bewerten einzeln die ausgewählten Arbeitsplätze und setzen sich hinterher zu einer Konsensrunde zusammen, in der eine gemeinsame finale Bewertung vorgenommen wird. Ein Vetorecht ist nicht vorgesehen. Für die Testläufe wurde folglich eine zweite Untersucherguppe mit identischer Zusammensetzung gebildet.



Die Testläufe folgten alle dem gleichen Schema. Zu Beginn wurde ein Informationstermin mit allen potentiellen Beteiligten festgelegt. Dabei wurden die Handlungshilfe und der genaue Ablauf des Testverfahrens erläutert. Besonders Wert wurde darauf gelegt, dass die Beobachter bis zum eigentlichen Testtermin die Handlungshilfe und vor allem die Erläuterungen zu den Einstufungen gründlich gelesen hatten um sich mit dem Verfahren vertraut zu machen und aufkommende Fragen noch vor dem Testlauf klären zu können. Dazu wurde am Testtag, vor Start des Verfahrens, nochmal Gelegenheit gegeben. Darüber hinaus wurde beim Informationstermin der organisatorische Teil abgestimmt: Zwei identische Teams zusammenstellen, möglichen gemeinsamen Termin finden, Arbeitsplatz auswählen, etc.

Beim Untersuchungstermin wurden letzte Fragen geklärt, daraufhin wurde der Checklisten teil der Handlungshilfe verteilt. Jeder Beobachter bewertete anschließend den ausgewählten Arbeitsplatz individuell und notierte die Einschätzungen in der Checkliste.

Anschließend trafen sich die Teams zu der sogenannten Konsensrunde in getrennten Räumlichkeiten. Ziel dieser Konsensrunden war, die Einzeleinschätzungen zu einer von allen getragenen Konsensentscheidung zu den einzelnen Punkten der Checkliste zusammenzuführen. Dazu wurde ein Schriftführer ausgewählt, der nach der Diskussion der einzelnen Punkte der Checkliste die gemeinsame Entscheidung des Teams in eine neu finale Checkliste übertrug. Dieses Untersuchungsdesign erlaubte einen Vergleich der Einzelentscheidungen innerhalb des Teams wie auch zwischen den Teams sowie einen Vergleich der Konsensentscheidungen beider Teams.

Das Modell der Handlungshilfe sieht vor, dass bei der Beobachtung mindestens die Ebenen lokale Führungskraft, Betriebsrat, Fachkraft für Arbeitssicherheit (FASi) und Arbeitsmedizin personell vertreten sind. Zentrale Anforderung an die Untersucher ist dabei die Arbeitsplatzkenntnis. Diese Anforderungen wurden bei allen Testläufen erfüllt. Um den praktischen Ablauf des Verfahrens zu beurteilen wurden die einzelnen Testläufe teilnehmend beobachtet.

3.2.1.1 Testlauf 1

Die erste Untersuchung fand mit zwei unabhängigen Gruppen von jeweils fünf Personen in einem Reisezentrum der DB statt. Beide Gruppen waren bezüglich der Funktionen der Beobachter gleich besetzt: Teamleitung, LBV, Betriebsrat, Betriebsarzt und FASi.

Während des Informationstermins fiel auf, dass der Betriebsrat offensichtlich unzureichend darüber informiert wurde, dass der Testlauf vorrangig der Prüfung des Instrumentes dient und es den Beteiligten frei gestellt ist die Ergebnisse weitergehend zu nutzen. Man war auf der Seite des Betriebsrates davon ausgegangen, dass es um eine konkrete Gefährdungsbeurteilung geht. Skepsis gegenüber der Handlungshilfe kam auf und es bedurfte einer ausführlichen Erklärungsphase über die Genese der Handlungshilfe und der Güteprüfung.

Am Testtag in der **Beobachtungsphase** fiel auf, dass die beiden Teams unterschiedliche Vorgehensweisen bei der Beurteilung zeigten. Während Team 2 sich auf reine Beobachtung des ausgewählten Arbeitsplatzes konzentrierte, hat sich Team 1 aktiver mit dem Arbeitsplatz beschäftigt, sie haben z.B. alle mal auf dem Stuhl Platz genommen um sich ein Bild vom Arbeitsplatz aus der Sicht der Beschäftigten zu machen.

Die Betriebsärztinnen und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben auffällig viel bei den Beschäftigten nachgefragt. Das lässt sich damit erklären, dass beide Funktionen von einem externen Dienstleister erbracht wurden. Die grundsätzliche Arbeitsplatzkenntnis ist zwar vorhanden, aber für die präzise Beurteilung psychischer Belastungen bedarf es offensichtlich weiterer Informationen durch die Beschäftigten vor Ort. Eine Beschäftigte, deren Arbeitsplatz beurteilt wurde, äußerte sich unverstündig darüber die Untersuchung an einem Tag zu tun „wo nix los ist“.

Die **Konsensrunden** nahmen viel Zeit in Anspruch. Team 1 benötigte fast drei Stunden, Team 2 sogar fast vier Stunden, bis ein gemeinsames Ergebnis vorlag. Dabei war die Diskussion in Team 2 von Spannungen zwischen Betriebsrat und Teamleitung geprägt, die offensichtlich nicht nur von unterschiedlichen Auffassungen bezüglich den Punkten der Checkliste herrührten. So fanden die meisten Diskussionen zwischen BR und Teamleitung statt, die restlichen Teilnehmenden hielten sich mehr zurück.

Team 1 war deutlich harmonischer und problemorientierter. Der Nutzen dieser Konstruktion mit Konsensrunde wurde hier sehr deutlich, da die einzelnen

Kompetenzen sich gut ergänzten und fehlende Kenntnisse und Informationen ausgeglichen werden konnten.

Dieser Testlauf war die erste praktische Anwendung der Handlungshilfe, und wie erwartet kam es auch zu einem ersten gewünschten Praxisfeedback. Dieser bezog sich vor allem auf³:

- Deutlicherer Hinweis, dass die Beschäftigten auch befragt werden dürfen.
- Vorab-Erhebung der Daten im Bereich „Indikatoren“.
- Nicht ganz eindeutige Formulierung einiger Fragen.
- Zwei Fragen in einer, die getrennt betrachtet und beantwortet werden müssten.
- Nicht alle Fragen passen zu jedem Arbeitsplatz. Wie damit umgegangen werden soll fehlt.

Abschließend zu den Konsensrunden befragt äußerten sich alle erstaunt darüber, wie viele Facetten das Thema psychische Belastungen hat und dass es wichtig war, dass sich die verschiedenen Funktionsgruppen zu diesem Thema zusammensetzen und darüber diskutieren.

3.2.1.2 Testlauf 2

Testlauf 2 fand bei einem öffentlichen Nahverkehrsunternehmen statt. Hier wurden zwei Arbeitsplätze beurteilt: Bus und Straßenbahn. Die beiden Teams bestanden aus Arbeitsmedizinern, Fachkräften für Arbeitssicherheit, Vertretern der Sozialberatung, Teamleitern sowie Betriebsräten.

Die Handlungshilfe wurde schon vor dem Informationstermin an die Beteiligten verschickt. Bei dem Termin selbst konnten daher schon einige Fragen beantwortet werden. Die Checkliste wurde gemeinsam durchgegangen, und es wurden alle Fragen die nicht auf einen Fahrerarbeitsplatz zutrafen, markiert. Ebenso wurden alle Fragestellungen gekennzeichnet, die sich nicht durch Beobachtung erheben lassen. Diese Fragen sowie die Fragen unter der Kategorie Indikatoren wurden vor dem eigentlichen Testlauf von der Teamleitung und der Arbeitsmedizin zusammengetragen. Die Erläuterungen am Ende der Handlungshilfen wurden intensiv genutzt um die Checkliste an einen Fahrerarbeitsplatz anzupassen. Abschließend wurden die Bus- und Straßenbahnrouten für den Testlauf ausgewählt.

Der Testlauf fand in einem Betriebshof statt. Vor der eigentlichen **Beobachtung** hatten alle Beteiligten die Gelegenheit sich ein aktuelles Modell einer Straßenbahn anzuschauen und den Arbeitsplatz mit allen nötigen Aufgaben selbst zu erfahren. Die Beobachtung war so organisiert, dass Team 1 zuerst eine Strecke

³ Die Anregungen/Anmerkung aus den Testläufen sind in die Änderungen mit eingeflossen, die am Ende des Berichts dargestellt werden.

mit dem Bus fuhr, während Team 2 mit der Straßenbahn gefahren ist. Auf der Rücktour wurde getauscht.

Der Ablauf war sehr effizient organisiert. Die Beobachtungen im fahrenden Bus oder Straßenbahn ließen nicht bei jedem zu die Checkliste direkt auszufüllen, da nicht alle einen Sitzplatz zur Verfügung hatten. Von daher wurde dafür nach der Beobachtungsphase im Anschluss an die Mittagspause genügend Zeit zur Verfügung gestellt.

Vor allem die Teamleiter (früher selber Fahrer) und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit waren der Auffassung, dass sie die Arbeitsplätze zu Genüge kennen würden und schenken der Beobachtungsphase daher nicht die gebührende Aufmerksamkeit. Die Beschäftigten wurden insgesamt nur wenig befragt, auch hier vor allem von den Arbeitsmedizinern.

Entgegen den langen **Konsensrunden** im ersten Testlauf ging es hier zügig voran mit erstaunlich wenig Diskussionen. In beiden Teams war man sich schnell über die gemeinsame Beurteilung einig. Das Modell der Konsensrunden fand insgesamt große Zustimmung.

In dem Unternehmen wird das Thema psychische Belastungen schon länger bearbeitet und ist auch Teil der Gefährdungsbeurteilung, wenn auch nicht so ausdifferenziert wie in der Handlungshilfe. Ergänzend kommt der Workabilityindex (WAI) in Form einer Mitarbeiterbefragung zum Einsatz. Das Problembewusstsein bei den Beteiligten ist dementsprechend hoch, und auch die Motivation „endlich was zu tun“ ist deutlich erkennbar. Die Homogenität der Beobachtungsgruppen wurde auch durch den Vergleich der beiden Gruppen deutlich. Hier konnten wir die höchste Übereinstimmung feststellen.

Auch hier konnten wir im Rahmen der Konsensrunden Praxisfeedback zur Handlungshilfe bekommen:

- Der Hinweis, dass die Beschäftigten auch befragt werden können, sollte deutlicher herausgestellt werden.
- Tendenz zur Mitte bei 3er Skalierung.
- Nicht nur den Beobachtungszeitraum bewerten sondern den Durchschnitt.
- Handlungsbedarf genauer spezifizieren, z.B. in Bezug auf schon laufende Maßnahmen
- Übertragung der Fragestellung auf den Arbeitsplatz oft mit Unklarheiten verbunden. Erläuterungen helfen zwar, könnten aber verbessert werden.

3.2.1.3 Testlauf 3

Testlauf 3 fand bei der DB Fernverkehr AG statt. Untersucht wurden insgesamt vier Arbeitsplätze aus dem Bereich Bordservice: Restaurantleiter, Steward, Zugchef und Zugbegleiter. Die Teams bestanden jeweils aus Teamleitung, Betriebsrat, FASi und Arbeitsmedizin.

Auch hier wurde die Handlungshilfe vorab verschickt, sodass Fragen gleich auf der Informationssitzung geäußert werden konnten. Aus den Erfahrungen der vorherigen Testläufe wurde hier eine Folie mit möglichen „Stolperfallen“ in der Checkliste präsentiert, die einige mögliche Fragen oder Unsicherheiten in der Anwendung der Checkliste behandelte. Im Einzelnen wurde darauf eingegangen, dass:

- die Bewertungskategorien manchmal unpassend zu den zu bewertenden Faktoren sein können,
- nicht alle Items auf alle Arbeitsplätze zutreffen und diese dann ausgelassen werden sollen,
- es sein kann, dass nicht alle im Beurteilungsteam in jeder Fragestellung über genügend Arbeitsplatzkenntnis verfügen und dass in diesem Fall die Beschäftigten befragt werden sollten,
- nicht alle Faktoren sich durch Beobachtung beurteilen lassen und diese Daten/Informationen dann auf anderem Wege beschafft werden müssen,
- manchmal zwei Faktoren in einer Frage abgefragt werden oder die Trennung zwischen manchen Fragen unscharf war.

Bei der Organisation der Beobachtungsphase wurde über Zugrouten diskutiert, die eine durchschnittliche Belastung, hier vor allem Zugauslastung, aufwiesen. Extremrouten wurden bewusst gemieden. Per Mail wurden schließlich die genauen Daten der Routen bekanntgegeben.

Bei dem Testtermin war die **Beobachtungsphase** so organisiert, dass Team 1 und 2 unterschiedliche Touren mit gleicher Personalbesetzung auf den Zügen gefahren sind. Auf der Hinfahrt wurden zwei Arbeitsplätze beurteilt, die anderen beiden auf der Rückfahrt.

Während dieser Phase wurde unabhängig der Profession der Beurteiler sowohl befragt als auch beobachtet. Bezüglich der Befragungsmöglichkeiten zeichneten sich bei den untersuchten Arbeitsplätzen jedoch große Unterschiede ab. So konnten Zugchef und auch Restaurantleiter deutlich mehr befragt werden als der Steward oder der Zugbegleiter. Auf einer Route hatte der Zugchef sogar die Gelegenheit sich mit an den Tisch zu setzen und einige Punkte intensiver mit mehreren Beobachtern zu besprechen. Den Zielbahnhof erreichten die beiden Teams mit ca. 50 Minuten Unterschied.

Die anschließende **Konsensrunde** drohte zeitlich aus dem Ruder zu laufen, immerhin mussten die beiden Teams jeweils vier Arbeitsplätze beurteilen. Wahrscheinlich hat dieser Umstand disziplinierend gewirkt, denn auch hier verlief die Diskussion sachlich, problemorientiert und fair. Es wurde jedoch deutlich, dass vier Arbeitsplätze in einem Durchgang zu viel sind. Niemand hat alle Arbeitsplätze komplett bearbeiten können, sei es aus Zeitmangel oder aus Mangel an Gelegenheit. Auch die Indikatoren konnten im Vorfeld nicht ermittelt werden, sodass dieser Teil von allen ausgelassen wurde. Das trotzdem für alle vier Arbeitsplätze ein akzeptables Ergebnis erzielt wurde, ist wahrscheinlich der guten Arbeitsplatzkenntnis der Beteiligten geschuldet.

Da schon im Vorfeld mögliche „Stolperfallen“ und weiterer Fragen aus den vorherigen Testläufen besprochen werden konnten, kamen keine weiteren Hinweise zu Unstimmigkeiten oder Verbesserungen.

3.2.1.4 Die Übereinstimmungen der Einzelbögen

Pro Arbeitsplatz wurden die Übereinstimmungen der Einzelbögen verglichen.

Auf **Skalenebene** weist Skala 4 „Kommunikation“ mit 79 % die meisten Übereinstimmungen auf. Skala 5 „Qualifikation“ kann dabei nicht wirklich in die Bewertung miteinfließen, da es dort nur ein Item zu bewerten gab. Skala 1 hat mit 50 % die niedrigste Übereinstimmungsquote, da dort von einem Großteil der Beurteiler zwei Fragen nicht beantwortet wurden. Insgesamt liegt die Höhe der Übereinstimmungen bei 67 % und kann somit als zufriedenstellendes Ergebnis gelten.

Die Übereinstimmungen auf **Arbeitsplatzebene** fließen nicht in die Reliabilitätsüberprüfung mit ein. Ein Blick darauf kann dennoch lohnenswert sein, denn die von der Forschungsgruppe wahrgenommene Intensität der Vorbereitung der Untersucherteams sowie das interne Konfliktpotential spiegelt sich hier – zumindest teilweise – wider.

| | AP 1 DB Vertrieb | AP 2 Strassenbahn | AP 3 Bus | AP 4 DB Zugchef | AP 5 DB Zugbegleiter | AP 6 DB Restaurantchef | AP 7 DB Steward | Durchschnitt |
|-----------------------------------|----------------------------|-----------------------------|--------------------|---------------------------|--------------------------------|----------------------------------|---------------------------|--------------|
| Skala 1 Arbeitsumgebung | 50 | 100 | 100 | 100 | 0 | 0 | 0 | 50 |
| Skala 2 Arbeitsorgani- | 75 | 75 | 100 | 75 | 38 | 13 | 75 | 64 |

| | | | | | | | | |
|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| sation | | | | | | | | |
| Skala 3 Arbeitsinhalt | 83 | 83 | 67 | 50 | 83 | 83 | 83 | 76 |
| Skala 4 Kommunikation | 75 | 75 | 75 | 100 | 50 | 100 | 75 | 79 |
| Skala 5 Qualifikation | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 0 | 100 | 86 |
| Skala 6 Arbeitszeit | 80 | 100 | 80 | 40 | 40 | 40 | 20 | 57 |
| Skala 7 Führung | 100 | 67 | 67 | 67 | 33 | 67 | 67 | 67 |
| Durchschnitt | 77 | 84 | 84 | 69 | 48 | 48 | 62 | 68 |

Angaben in %. 100% bedeutet, dass der Mittelwertunterschied zwischen den beiden Zeitpunkten kleiner 0,5 ist.

Um den Durchschnitt der Einzelbögen zu erhalten, wurden die Mittelwerte der jeweiligen Gruppen pro Arbeitsplatz herangezogen.

3.2.1.5 Die Übereinstimmungen der Konsensbögen

Die Übereinstimmungen der Konsensbögen sind jedoch für die Reliabilitätsüberprüfung sehr relevant, da die Checkliste in der Praxis letztlich auch als Konsensbogen eingesetzt bzw. eine Einigung innerhalb des Bewertungsteams auf ein Konsensergebnis vorgesehen ist.

| | AP 1 DB Vertrieb | AP 2 Straßenbahn | AP 3 Bus | AP 4 DB Zugchef | AP 5 DB Zugbegleiter | AP 6 DB Restaurantchef | AP 7 DB Steward | Durchschnitt |
|-----------------------------------|----------------------------|----------------------------|--------------------|---------------------------|--------------------------------|----------------------------------|---------------------------|--------------|
| Skala 1 Arbeitsumgebung | 33 | 75 | 75 | 50 | 50 | 0 | 0 | 40 |

| | | | | | | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Skala 2 Arbeits- organi- sation | 38 | 88 | 88 | 25 | 25 | 38 | 38 | 48 |
| Skala 3 Arbeits- inhalt | 83 | 83 | 50 | 67 | 50 | 67 | 17 | 60 |
| Skala 4 Kom- munika- tion | 100 | 75 | 75 | 50 | 25 | 50 | 50 | 61 |
| Skala 5 Qualifi- kation | 100 | 100 | 100 | 0 | 100 | 0 | 0 | 57 |
| Skala 6 Arbeits- zeit | 20 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 60 | 69 |
| Skala 7 Führung | 0 | 67 | 67 | 67 | 67 | 33 | 67 | 52 |
| Durch- schnitt | 50 | 81 | 74 | 52 | 48 | 48 | 38 | 56 |

Angaben in %

Wieder gilt, dass bei Skala 1 Items sehr häufig unbeantwortet blieben, daher also auch weniger Werte in die Berechnungen eingingen. Je weniger Antworten, desto höher ist auch die Wahrscheinlichkeit von Übereinstimmungen. So konnten auch die Extremwerte bei Skala 5 entstehen (entweder keine oder eine hundertprozentige Übereinstimmung), da diese ursprünglich aus nur einem Item bestand.

Lohnenswert ist auch ein Blick auf den Vergleich zwischen Einzel- und Konsensbögen. Dort sieht man, dass der Durchschnitt der Übereinstimmung bei den Einzelbögen höher ist als bei den Konsensbögen. Dies deutet darauf hin, dass in den Konsensrunden oftmals Teilnehmende anwesend waren, die ihre Auffassung eher durchsetzen konnten als andere. Diese Tendenz spräche dafür, wenn möglich für die Diskussionsrunden einen Moderator einzusetzen, der darauf achtet, dass alle Interessen und Meinungen möglichst gleichgewichtig berücksichtigt werden.

Übereinstimmungen auf Skalenebene:

| | Durchschnitt Einzelbögen | Durchschnitt Konsensbögen |
|-----------------------------|--------------------------|---------------------------|
| Skala 1 Arbeitsumgebung | 50 | 40 |
| Skala 2 Arbeitsorganisation | 64 | 48 |
| Skala 3 Arbeitsinhalt | 76 | 60 |
| Skala 4 Kommunikation | 79 | 61 |
| Skala 5 Qualifikation | 86 | 57 |
| Skala 6 Arbeitszeit | 57 | 69 |
| Skala 7 Führung | 67 | 52 |
| Durchschnitt | 68 | 56 |

Angaben in %

Übereinstimmungen auf Arbeitsplatzebene:

| | Durchschnitt Einzelbögen | Durchschnitt Konsensbögen |
|------------------------|--------------------------|---------------------------|
| AP 1 DB Vertrieb | 77 | 50 |
| AP 2 Straßenbahn | 84 | 81 |
| AP 3 Bus | 84 | 74 |
| AP 4 DB Zugchef | 69 | 52 |
| AP 5 DB Zugbegleiter | 48 | 48 |
| AP 6 DB Restaurantchef | 48 | 48 |
| AP 7 DB Steward | 62 | 38 |
| Durchschnitt | 68 | 56 |

Angaben in %

Insgesamt verweist der Durchschnitt der Übereinstimmungen von 56 % der Konsensbögen auf ausreichend Reliabilität. Auf der Ebene der Einzelbögen sind es 68 %.

3.2.2 Die statistische Reliabilitätsanalyse

Wie bereits erwähnt, kann die statistische Analyse - einerseits aufgrund der relativ geringen Fallzahl (N=76), andererseits aufgrund der begrenzten Aussagefähigkeit bei beobachtergestützten Analyseverfahren – nur auf Tendenzen hin-

weisen. Hier ging es insbesondere darum zu überprüfen, ob die Items trennscharf genug voneinander formuliert wurden. Die inhaltliche Bedeutung wurde dabei in den seltensten Fällen in Frage gestellt. Viele der problematisch formulierten Items, die bereits bei der inhaltlichen Validierung oder bei den Konsensrunden kritisiert wurden, erhielten letztlich auch negative Werte bei der Berechnung, die Werte stimmten also oftmals mit dem Antwortverhalten während der Testläufe überein. Das Maß konnte also dazu beitragen, gewisse Tendenzen zu bestätigen.

Die statistische Reliabilitätsanalyse überprüft, ob die Zusammenfassung von Einzelindikatoren zu einem Gesamtindex das latente Merkmal (zuverlässig) abbildet. Das bedeutet, dass überprüft wird, ob die in der Checkliste vorhandenen Merkmale tatsächlich dazu geeignet sind, psychosoziale Risikofaktoren zu erfassen.

Grundsätzlich existieren mehrere Methoden, um die Reliabilität eines Instruments zu bestimmen. Eine der häufigsten Methoden ist die Messung der *internen Konsistenz*.

3.2.2.1 Die interne Konsistenz

Die interne Konsistenz bezeichnet den Zusammenhang der verschiedenen Items in einer Skala. Das bedeutet für den vorliegenden Fall, dass geprüft wird, ob die einzelnen Themenblöcke („Skalen“), z.B. zur Arbeitsorganisation tatsächlich das erfassen, was sie erfassen sollen. Anhand der Zusammenhänge („Korrelationen“) der einzelnen Items untereinander kann man sehen, ob sie dieselbe Dimension erfassen. Wenn z.B. in der Skala „Kommunikation“ der Mittelwert von „Der Beschäftigte erhält Informationen zu den wichtigen Entwicklungen in seiner Abteilung und im Unternehmen“ gering ist, sollte der Mittelwert von „Der Beschäftigte erhält Rückmeldungen zu Arbeitsabläufen und Arbeitsergebnissen“ nicht zu sehr davon abweichen, weil beide dieselbe Dimension messen sollen, nämlich Kommunikation im Unternehmen.

Eine Maßzahl für diese interne Konsistenz ist Cronbachs Alpha. Es bezeichnet das Ausmaß, in dem die Aussagen bzw. Fragen einer Skala miteinander in Beziehung stehen. Der Wert von Cronbachs Alpha schwankt zwischen 0 und 1 und ist ab einem Wert von 0,7 akzeptabel (vgl. DIN EN ISO 10075-3).

Der Wert von Cronbachs Alpha hat aber nur Aussagekraft, wenn gleichzeitig der sogenannte Trennschärfekoeffizient hinzugezogen wird. Der Trennschärfe eines Items ist nämlich zu entnehmen, ob die Items nicht möglicherweise nach den gleichen Inhalten fragen bzw. ob sie *scharf* genug voneinander zu unterscheiden sind (Der Trennschärfekoeffizient sollte größer als 0,5 sein).

Bei der Trennschärfeberechnung läuft ein ähnliches Verfahren: Ein Item wird mit den Items der gesamten Skala (dem gesamten Themenblock) korreliert. Haben sowohl Item, als auch Skala ähnliche Ausprägungsstärken, ist die Korrelati-

on hoch, d.h. es wird angenommen, dass Index und Indikator die gleiche Dimension (z.B. Kommunikation) messen. Hat ein Item eine geringe Korrelation mit dem Gesamtindex, misst es möglicherweise nicht dieselbe Dimension wie die übrigen Items und sollte daher aus dem Gesamtindex entfernt werden (Grenzwert ca. $r=0,5$ für hohe Trennschärfe, der Wertebereich geht von -1 bis +1) (vgl. Schnell et al. 2011, 145 ff.).

Vor der Analyse per SPSS wurden die Items durchnummeriert:

| Item | Beschreibung |
|------------|--|
| 2.a | Arbeitsumgebung |
| 2.a.1 | Der Arbeitsplatz erfüllt die ergonomischen Anforderungen (z. B. hinsichtlich Lärmschutz, Licht, Klima, körperlicher Belastungen). |
| 2.a.2 | Die Arbeitsmittel sind zweckmäßig und in einem ordnungsgemäßen Zustand. |
| 2.a.3 | Einem erhöhten Risiko für Gesundheitsschäden durch Verkehrsunfälle wird mit geeigneten Maßnahmen entgegen gewirkt. |
| 2.a.4 | Einem erhöhten Risiko aus verbalen und tätlichen Übergriffen Dritter wird mit geeigneten Maßnahmen entgegen gewirkt z.B. durch ein Präventionskonzept für Posttraumatische Belastungsstörungen |
| 2.b | Arbeitsorganisation |
| 2.b.1 | Arbeiten können in der Regel ohne starken Zeitdruck ausgeführt werden z.B. im Fahrdienst Einhaltung der Wendezeiten |
| 2.b.2 | Der Arbeitsablauf erlaubt eine kontinuierliche Hinwendung zur Aufgabe (wird nicht übermäßig durch technische Probleme, viele Telefonate, Wartezeiten gestört). |
| 2.b.3 | Die Arbeitsausführung oder die Reihenfolge der Tätigkeiten kann vom Beschäftigten beeinflusst werden. |
| 2.b.4 | Der Beschäftigte kann in die Arbeits- bzw. Dienstzuteilung Wünsche einbringen. |
| 2.b.5 | Der Beschäftigte kann sein Arbeitstempo beeinflussen. |
| 2.b.6 | Arbeitsaufträge sind verständlich und eindeutig. |
| 2.b.7 | Der Beschäftigte kann - in Absprache mit Kollegen/Vorgesetzten - die Arbeit kurzfristig oder für kurze Zeit unterbrechen. |
| 2.b.8 | Der Beschäftigte hat die für seine Entscheidungen notwendigen Hintergrundinformationen. |

| | |
|------------|---|
| 2.c | Arbeitsinhalt |
| 2.c.1 | Die Arbeitsaufgaben sind mit den berufstypischen Anforderungen an Zuverlässigkeit und Entscheidungsfähigkeit zu erfüllen. |
| 2.c.2 | Die Aufgaben bieten Abwechslung und Anregungen. |
| 2.c.3 | Die Aufgaben fordern den Beschäftigten entsprechend seiner Qualifikation und bieten Anreize zum Lernen. |
| 2.c.4 | Die Aufgaben sind mit den berufstypischen Anforderungen an Konzentrationsfähigkeit und Aufmerksamkeitsleistung zu erfüllen. |
| 2.c.5 | Emotional belastende Situationen (z.B. Ärger mit schwierigen Kunden) halten sich mit erfreulichen Situationen (z.B. Lob und Anerkennung der Kunden) in der Balance. |
| 2.c.6 | Die Ergebnisse/Erfolge seiner Arbeit sind für den Beschäftigten erkennbar. |
| 2.d | Kommunikation |
| 2.d.1 | Der Beschäftigte hat die Möglichkeit, sich während der Arbeit oder in den Pausen mit Kollegen/Vorgesetzten auszutauschen. |
| 2.d.2 | Der Beschäftigte erhält Informationen zu den wichtigen Entwicklungen in seiner Abteilung und im Unternehmen. |
| 2.d.3 | Der Beschäftigte erhält Rückmeldungen zu Arbeitsabläufen und Arbeitsergebnissen. |
| 2.d.4 | Bei Problemen kann sich der Beschäftigte mit Kollegen/Vorgesetzten zeitnah beraten. |
| 2.e | Qualifikation |
| 2.e.1 | Beschäftigte werden systematisch und rechtzeitig für ihre Aufgaben qualifiziert (z.B. Streckenkunde, neue Informationstechnik, notwendige Sprachkenntnisse). |
| 2.f | Arbeitszeit |
| 2.f.1 | Die Arbeit zu Kernarbeitszeiten und zu ungünstigen Zeiten steht in einem ausgewogenen Verhältnis. |
| 2.f.2 | Anfang und Ende der Arbeitszeit entsprechen in der Regel der planmäßigen Dienstzeit. |
| 2.f.3 | Die Pausen können grundsätzlich wie geplant eingehalten werden. |
| 2.f.4 | Die Freizeit ist weitgehend planbar, unvorhersehbare/kurzfristige zusätzliche Arbeit ist selten. |
| 2.f.5 | Der Beschäftigte hat Einfluss auf die Dienstplangestaltung. |

| | |
|------------|---|
| 2.g | Führung |
| 2.g.1 | Strukturierte Mitarbeitergespräche werden regelmäßig geführt. |
| 2.g.2 | Arbeitsbesprechungen/Teamsitzungen finden regelmäßig (mindestens monatlich) statt. |
| 2.g.3 | Zuständigkeiten/Weisungsbefugnisse der Vorgesetzten sind klar gegeneinander abgegrenzt. |

3.2.2.2 Antwortverhalten

Für einen ersten Überblick wurden diejenigen Items betrachtet, die im Verhältnis am häufigsten unbeantwortet blieben. Ein Durchschnitt von 5 unbeantworteten Fällen ist nicht auffällig viel, bemerkenswert waren allerdings die Variablen 2a3 und 2a4, die von mehr als der Hälfte der Untersucher offen gelassen wurden.

| Variable | ...Fehlend |
|--|------------|
| 2.a.3 | 37 |
| 2.a.4 | 33 |
| 2.d.3 | 6 |
| 2.g.3 | 6 |
| 2.d.2 | 5 |
| 2.f.1 | 5 |
| 2.f.2 | 5 |
| 2.f.3 | 5 |
| 2.f.4 | 5 |
| 2.f.5 | 5 |
| Durchschnitt | 5 |
| Schnitt bei Ausschluss der Extremwerte | 3 |

3.2.2.3 Die Reliabilität der Skalen

Die Skalenreliabilität ist ein Maß dafür, wie eindeutig Einzelaspekte, die thematisch als Einheit gesehen und bewertet werden (sollen), auch tatsächlich von den Befragten in ihrem Antwortmuster als eine solche Einheit erlebt werden. Statistisch gesehen bedeutet das, dass die Einzelitems hoch untereinander kor-

reliert sind bzw. dass sie stark mit ihrem „thematischen Kern“, der sogenannten latenten Variable korreliert sind (vgl. Devellis 1991).

Beispiel: SPSS-Output zu Skala 2b: Arbeitsorganisation

Anhand der Skala 2b „Arbeitsorganisation“ werden im Folgenden die SPSS Tabellen („Output“) kurz erläutert bzw. es wird skizziert, welche Interpretationen die Daten für die Checkliste zulassen. Anhand des Beispiels soll zudem nachvollzogen werden können, nach welchem Verfahren Items aus einer Skala ausgeschlossen werden.

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

| | | N | % |
|-------|-----------------------------|----|-------|
| Fälle | Gültig | 73 | 96,1 |
| | Ausgeschlossen ^a | 3 | 3,9 |
| | Gesamt | 76 | 100,0 |

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

1. Durchlauf mit 8 Items:

Reliabilitätsstatistiken

| Cronbachs Alpha | Cronbachs Alpha für standardisierte Items | Anzahl der Items |
|-----------------|---|------------------|
| ,570 | ,572 | 8 |

Ursprünglich bestand die Skala „Arbeitsorganisation“ aus 8 Items, mit einem Cronbachs Alpha-Wert von 0,57. Dieser Wert gilt als nicht ausreichend. Um nun die Reliabilität verbessern zu können, werden aus der ursprünglichen Form des Tests diejenigen Items ausgewählt, die eine hohe Trennschärfe aufweisen. Items, die nicht gut mit der Gesamtskala korrelieren, messen offensichtlich etwas anderes als die anderen Items und sollten deshalb aus der Skala entfernt werden. Zum Ausschluss führen Werte kleiner 0,6. Werte größer 0,8 gelten als gut.

Itemstatistiken

| | Mittelwert | Standardabweichung | N |
|-------|------------|--------------------|----|
| 2.b.1 | ,836 | ,4414 | 73 |
| 2.b.2 | ,534 | ,6310 | 73 |
| 2.b.3 | ,884 | ,6429 | 73 |
| 2.b.4 | ,884 | ,8479 | 73 |
| 2.b.5 | ,774 | ,6238 | 73 |
| 2.b.6 | ,212 | ,4075 | 73 |
| 2.b.7 | ,760 | ,6514 | 73 |
| 2.b.8 | ,363 | ,5544 | 73 |

In der *Itemstatistik* werden die Mittelwerte der Items sowie deren Standardabweichung (Varianz) abgebildet. Die Standardabweichung ist ein Maß für die Streubreite der Werte eines Merkmals rund um dessen Mittelwert (arithmetisches Mittel). Vereinfacht gesagt ist die Standardabweichung die durchschnittliche Entfernung aller gemessenen Ausprägungen eines Merkmals vom Durchschnitt.

Die Antwortkategorien wurden für die Berechnung wie folgt kodiert (Kein Handlungsbedarf: 0; Verbesserung anstreben: 1; Dringender Handlungsbedarf: 2). Die Mittelwerte sind somit der Durchschnitt aus allen gegebenen Antworten. Die Standardabweichung besagt, inwieweit von diesem Mittelwert im Durchschnitt abgewichen wird.

Im vorliegenden Fall lässt die Betrachtung der Itemstatistik die Aussage zu, dass sich die Beurteiler beispielsweise bei 2.b.6 „Arbeitsaufträge sind verständlich und eindeutig“ (niedriger Mittelwert in Verbindung mit einer geringen Standardabweichung) ziemlich einig waren, dass hier kein Handlungsbedarf besteht. Item 2.b.4 „Der Beschäftigte kann in die Arbeits- bzw. Dienstzuteilung Wünsche einbringen“ hat allerdings eine sehr hohe Standardabweichung. Hier ist davon auszugehen, dass sich die Beurteiler recht uneinig waren.

Inter-Item-Korrelationsmatrix

| | 2.b.1 | 2.b.2 | 2.b.3 | 2.b.4 | 2.b.5 | 2.b.6 | 2.b.7 | 2.b.8 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2.b.1 | 1,000 | ,469 | ,103 | ,171 | ,141 | ,081 | ,320 | ,205 |
| 2.b.2 | ,469 | 1,000 | ,198 | ,280 | ,373 | ,066 | ,333 | ,103 |
| 2.b.3 | ,103 | ,198 | 1,000 | -,012 | ,531 | -,090 | ,223 | -,084 |
| 2.b.4 | ,171 | ,280 | -,012 | 1,000 | -,004 | ,073 | ,100 | ,313 |
| 2.b.5 | ,141 | ,373 | ,531 | -,004 | 1,000 | -,027 | ,275 | -,382 |
| 2.b.6 | ,081 | ,066 | -,090 | ,073 | -,027 | 1,000 | -,146 | ,269 |
| 2.b.7 | ,320 | ,333 | ,223 | ,100 | ,275 | -,146 | 1,000 | ,129 |
| 2.b.8 | ,205 | ,103 | -,084 | ,313 | -,382 | ,269 | ,129 | 1,000 |

Die *Inter-Item Korrelationsmatrix* gibt einen Überblick über die Korrelation aller Items miteinander. Die Korrelation der Items sollte insgesamt nicht zu gering sein, damit davon ausgegangen werden kann, dass sie alle das gleiche theoretische Konstrukt, in diesem Fall „Arbeitsorganisation“ messen. Die Minus-Werte geben an, dass eine negative Korrelation zwischen zwei Items besteht.

Auswertung der Itemstatistiken

| | Mittelwert | Minimum | Maximum | Bereich | Maximum / Minimum | Varianz | Anzahl der Items |
|--------------------------|------------|---------|---------|---------|-------------------|---------|------------------|
| Inter-Item-Korrelationen | ,143 | -,382 | ,531 | ,913 | -1,390 | ,038 | 8 |

Die Auswertung der Itemstatistik gibt Auskunft über den Durchschnitt der Inter-Item-Korrelationen in der Skala.

Item-Skala-Statistiken

| | Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen | Skalenvarianz, wenn Item weggelassen | Korrigierte Item-Skala-Korrelation | Quadrierte multiple Korrelation | Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen |
|-------|---|--------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|--|
| 2.b.1 | 4,411 | 4,975 | ,426 | ,272 | ,506 |
| 2.b.2 | 4,712 | 4,215 | ,538 | ,380 | ,443 |
| 2.b.3 | 4,363 | 4,884 | ,250 | ,317 | ,546 |
| 2.b.4 | 4,363 | 4,425 | ,242 | ,165 | ,562 |
| 2.b.5 | 4,473 | 4,881 | ,268 | ,530 | ,540 |
| 2.b.6 | 5,034 | 5,745 | ,049 | ,150 | ,589 |
| 2.b.7 | 4,486 | 4,590 | ,356 | ,249 | ,509 |
| 2.b.8 | 4,884 | 5,344 | ,139 | ,401 | ,576 |

Die Item-Skala-Statistik gibt jeweils an, inwieweit sich jeweils Mittelwert, Varianz und Cronbachs Alpha verbessern, wenn ein bestimmtes Item weggelassen wird. Bei der *korrigierten Item-Skala-Korrelation* handelt es sich um die Trennschärfe. Items mit einem Wert unter 0,2 sollten entfernt werden. Die Spalte ganz rechts gibt an, wie hoch Cronbachs Alpha wäre, wenn das jeweilige Item entfernt werden würde.

Im ersten Durchlauf mit allen 8 Items konnten 2 Items identifiziert werden, deren Wegfall den Alpha-Koeffizienten erhöht. Bei einem weiteren Durchlauf mit den verbliebenen 6 Items wurde ein weiteres Item bestimmt. Ein Durchlauf mit 4 Items diente zur Absicherung des Ergebnisses, demnach bei 5 Items (1, 2, 3, 5 und 7) der Alpha-Koeffizient am höchsten ist, wie folgend noch einmal per SPSS-Output dargestellt:

Durchlauf mit 5 Items:

Reliabilitätsstatistiken

| Cronbachs Alpha | Cronbachs Alpha für standardisierte Items | Anzahl der Items |
|-----------------|---|------------------|
| ,691 | ,694 | 5 |

Itemstatistiken

| | Mittelwert | Standardabweichung | N |
|-------|------------|--------------------|----|
| 2.b.1 | ,824 | ,4490 | 74 |
| 2.b.2 | ,527 | ,6297 | 74 |
| 2.b.3 | ,872 | ,6467 | 74 |
| 2.b.5 | ,764 | ,6260 | 74 |
| 2.b.7 | ,750 | ,6530 | 74 |

Inter-Item-Korrelationsmatrix

| | 2.b.1 | 2.b.2 | 2.b.3 | 2.b.5 | 2.b.7 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2.b.1 | 1,000 | ,477 | ,134 | ,167 | ,339 |
| 2.b.2 | ,477 | 1,000 | ,210 | ,381 | ,341 |
| 2.b.3 | ,134 | ,210 | 1,000 | ,541 | ,239 |
| 2.b.5 | ,167 | ,381 | ,541 | 1,000 | ,289 |
| 2.b.7 | ,339 | ,341 | ,239 | ,289 | 1,000 |

Auswertung der Itemstatistiken

| | Mittelwert | Minimum | Maximum | Bereich | Maximum / Minimum | Varianz | Anzahl der Items |
|--------------------------|------------|---------|---------|---------|-------------------|---------|------------------|
| Inter-Item-Korrelationen | ,312 | ,134 | ,541 | ,408 | 4,054 | ,016 | 5 |

Die Skala „Arbeitsorganisation“ konnte mit 5 Items mit ,691 den höchsten Cronbachs-Alpha-Wert erzielen, die fünf verbliebenen Items lieferten die zuverlässigsten Ergebnisse mit Trennschärfewerten zwischen ,395 und ,525. Nun ist – wie bereits erwähnt – die statistische Berechnung von diesem Reliabilitätsmaß nur von begrenzter Aussagekraft. Sie kann lediglich auf Tendenzen hinweisen, welche Items möglicherweise schwer verständlich oder schwer zu beantworten waren und somit zu einer hohen Standardabweichung (d.h. zu vielen unterschiedlichen Bewertungen) geführt haben. In den meisten Fällen stimmten die Ergebnisse der statistischen Berechnungen mit den in den Testläufen aufgetretenen Schwierigkeiten bei bestimmten Fragen überein.

Viele dieser Fragen enthielten jedoch eine wichtige inhaltliche Komponente, welches bereits durch die inhaltliche Validierung bestätigt wurde. Daher ging es nicht darum, das Items „unbrauchbar“ waren, sondern darum, dass die Fragen nicht richtig verstanden wurden oder nicht klar genug voneinander abgrenzbar waren. Somit wurden sie entweder durch Beispiele ergänzt oder verständlicher formuliert. Mit Ausnahme von Skala 7 „Führung“ wurde dabei an den Inhalten nichts geändert.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Cronbachs Alpha-Werte, nachdem die Skalen korrigiert wurden. Die Skalen 1 „Kommunikation“ und 6 „Arbeitszeit“ erzielten von Beginn an sehr gute Werte, sie konnten somit unverändert bleiben. Skala 5 „Qualifikation“ fehlt hier ganz, da diese ursprünglich nur aus einem Item bestand, welches zu wenig für eine Berechnung war.

| Skala | Trennschärfe Min | Trennschärfe Max | Cronbachs Alpha |
|------------------------------|------------------|------------------|-----------------|
| 1 Arbeitsumgebung | ,451 | | ,621 |
| 2 Arbeitsorganisation | ,395 | ,525 | ,691 |
| 3 Arbeitsinhalt | ,401 | ,687 | ,726 |
| 4 Kommunikation | ,654 | ,801 | ,870 |
| 6 Arbeitszeit | ,662 | ,794 | ,870 |
| 7 Führung | ,358 | ,477 | ,577 |

Übersicht Skalenreliabilität

Skala 1 und Skala 7 weisen ungenügende Werte auf. Skala 2 und 3 gelten akzeptabel, 4 und 6 haben sehr gute Werte und sind unverändert geblieben. Mehr als die Hälfte der Skalen kann somit akzeptable Werte vorweisen. Der Wert von 0,7 gilt als Mindestanforderung für eine zuverlässige Messung (vgl. DIN EN ISO 10075-3).

Dies beweist dennoch nicht allein die Reliabilität der Checkliste, jedoch bestätigen die Werte die bereits in den Testrunden positiv wie negativ aufgefallenen Items bzw. Skalen in den Testläufen. Insofern konnte das Verfahren der statistischen Reliabilitätsanalyse gute zusätzliche Hinweise geben, welche Items verändert bzw. wegfallen sollten.

3.3 Die Überprüfung der Validität

Bei der Validität geht es um die Frage, inwieweit das Instrument auch tatsächlich das erheben kann, was es zu erheben beansprucht. Im vorliegenden Fall geht es also mit anderen Worten um die Frage, ob die Checkliste in der Lage ist, eine Arbeitstätigkeit nach ihren psychosozialen Risikofaktoren zu untersuchen.

Die Validität eines Instruments lässt sich grundsätzlich auf einige unterschiedliche Weisen feststellen bzw. messen. Beobachtergestützte Untersuchungsverfahren unterliegen hierbei wie bereits erwähnt einigen Einschränkungen. Dafür gewinnen die sogenannte Inhaltsvalidität wie auch die Kriteriumsvalidität umso mehr an Bedeutung.

3.3.1 Kriteriumsvalidität

Die Kriteriumsvalidität gilt dann als gegeben, wenn die Ergebnisse des zu überprüfenden Instrumentes mit den Ergebnissen eines Außenkriteriums, beispielsweise eines ähnlichen (validen) Erhebungsinstrumentes übereinstimmen. Zusammenhänge (z.B. Korrelationen) weisen dann darauf hin, dass das eigene Merkmal gleiches oder ähnliches misst wie die anderen Verfahren.

Bei Arbeitsanalysesystemen haben wir es, im Gegensatz zu den naturwissenschaftlichen Testumgebungen, sehr häufig nicht mit eindeutigen Merkmalen sondern mit Konstrukten zu tun, die komplexere Merkmale abbilden (Oesterreich/Bortz, 1994). Bei der Handlungshilfe ist das mit Ausnahme der „Indikatoren“ der Fall. Gesucht wird daher ein Außenkriterium, das dem zu erhebenden Merkmal annähernd entspricht, wie z.B. Ergebnisse aus Fragbogenaktionen zu psychischen Belastungen der eigenen Arbeitstätigkeit (Oesterreich, 1992).

Bei diesem Vergleich kann es durch verschiedene Fehlerquellen zu Unschärfen kommen, die durch das Prüfmodell der „Vollständigen Doppelanalyse“ zwar minimiert, nicht jedoch vollständig ausgeschlossen werden können. Wir betrachten die Ergebnisse daher als Ergänzung zur inhaltlichen Validitätsprüfung.

Vergleichende Analyse von Erhebungsinstrumenten

Den Empfehlungen des arbeitspsychologischen Gutachtens im Rahmen der Vorstudie „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz“ - durchgeführt von mobifair e.V. - folgend, wurden bei der vergleichenden Analyse auch branchenbezogene Checklisten/Konzepte berücksichtigt, die bereits bei der Deutschen Bahn eingesetzt wurden. Dazu gehören

- der “Sicherheitscheck Eisenbahnen – Personenverkehr – (BG Bahnen, 2007),
- sowie ein von der Humboldt-Universität Berlin entwickelter Fragebogen für die DB Stationen & Service AG.

Als branchenübergreifende Verfahren wurden

- die Handlungshilfe des Projekts „Gute Arbeit“: Psychische Belastungen beurteilen – aber wie? der IG Metall,
- der Leitfaden zum Screening Gesundes Arbeiten (SGA) der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA), sowie
- das SPA Verfahren (Screening psychischer Arbeitsbelastungen) der Universität Potsdam vergleichend überprüft.

Somit standen zwei bedingungsbezogene Verfahren (SGA und SPA) und alternativ zwei personenbezogene Fragebögen zur Verfügung, in denen es ebenfalls um die Erfassung psychischer Belastungen ging. Der Sicherheitscheck Eisenbahnen – Personenverkehr geht als umfangreiche Gefährdungsbeurteilung mit überwiegender Technikorientierung etwas über diese Systematik hinaus. Da aber auch dort psychische Belastungen explizit in die Bewertung einbezogen werden, bietet sich auch hier ein inhaltlicher Vergleich an.

Beschreibung der Instrumente/ Verfahren

1: Checkliste und Handlungshilfe für Verkehrsunternehmen

Typ: bedingungsbezogen

Bewertung durch: Bewertungsteam = Arbeitgeber bzw. die direkten Führungskräfte in Zusammenarbeit mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt und unter Beteiligung des Betriebs-/Personalrates

Kategorien und Items: Insgesamt 8 Kategorien mit 40 Items

Indikatoren: 8 Items

Bewertung der Arbeitstätigkeit/Arbeitsumgebung: 4 Items

(../) Arbeitsorganisation: 8 Items

(../) Arbeitsinhalt: 6 Items

(../) Kommunikation: 4 Items

(../) Qualifikation: 1 Item

(../) Arbeitszeit: 6 Items

(../) Führung: 3 Items

Merkmalsausprägung:

3-stufig, kein Handlungsbedarf – Verbesserungen anstreben – dringlicher Handlungsbedarf

Bemerkungen: Thematische Einführung und Durchführungshinweise, Checkliste sowie Einstufungshilfen. Aufbau der Checkliste analog der üblichen Vorgehensweisen bei einer Gefährdungsbeurteilung: Risikobeurteilung, Hinweise, abgeleitete Maßnahmen, Termin und Wirkungskontrolle.

2: SPA - Screening Psychischer Arbeitsbelastungen

Typ: bedingungsbezogen, Screeningverfahren

Bewertung durch: externen arbeitswissenschaftlich geschulten Beurteiler

Kategorien und Items: Insgesamt 6 Kategorien mit 37 Items

Arbeitsinhalt - Entscheidungsspielraum: 6 Items

Arbeitsinhalt - Komplexität/Variabilität: 9 Items

Arbeitsinhalt – Qualifikationserfordernisse: 2 Items

Risikobehaftete Arbeitssituationen/besondere Anforderungen an die Handlungszuverlässigkeit: 5 Items

Belastende Ausführungsbedingungen: 15 Items

Merkmalsausprägung: dichotom, pro Item jeweils positiv und negativ formulierte Aussagen

Bemerkungen: Der Beobachterfragebogen sollte durch ein strukturiertes Interview mit den Beschäftigten ergänzt werden. Eine Onlineversion kann zu Auswertungszwecken an die Verfasser versendet werden.

3: Screening Gesundes Arbeiten (SGA, nur der Teil psychische Belastungen)

Typ: bedingungsbezogen

Bewertung durch: Fachkundige Person: z.B. die Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Betriebsrat, externe Berater.

Kategorien und Items: Insgesamt 3 Kategorien mit 18 Items

Arbeitstätigkeit: 9 Items

Arbeitsorganisation: 6 Items

Soziale Bedingungen: 3 Items

Merkmalsausprägung: dichotom, Ja - Nein

Bemerkungen: Dreiteiliger Leitfaden: Handhabungshinweise, Beobachtungsinterviews (physisch und psychisch) sowie Wissensspeicher mit möglichen Defiziten bei der Arbeitsgestaltung.

4: Fragebogen Station & Service AG (der Teil B: Angaben zur Arbeit und Tätigkeit)

Typ: personenbezogen

Bewertung durch: Auswertung durch Humboldt-Universität Berlin

Kategorien und Items: Insgesamt 15 Kategorien mit 94 Items

Merkmalsausprägung: überwiegend fünf-stufige Likert-Skala, z.B. immer – oft – manchmal – selten – nie/fast nie

Bemerkungen: Mit über 10 Seiten recht umfangreicher Fragebogen mit ausführlichem Teil zu belastenden bzw. traumatisierenden Erlebnissen.

5: Psychische Belastungen beurteilen – aber wie? Startfragebogen der IG Metall

Typ: personenbezogen

Bewertung durch: Betriebsrat und ggf. externe Experten

Kategorien und Items: Zweiteiliger Fragebogen: Teil 1: negative Beanspruchungsfolgen mit 14 Kategorien und 54 Items sowie Teil 2: Risikofaktoren, die zu Beanspruchungsreaktionen führen können mit 5 Kategorien und 42 Items

Merkmalsausprägung: Vierstufig, z.B. ja – eher ja – eher nein – nein

Bemerkungen: Der Fragebogen ist eingebettet in eine Handlungshilfe, vorrangig für die Zielgruppe der Interessenvertretung. Daher inhaltlich stark an der betriebspolitischen Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung mit Hinweisen auf das Arbeitsschutzgesetz und die Anwendung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse fokussiert.

6: Sicherheitscheck Eisenbahnen - Personenverkehr

Typ: bedingungsbezogen

Bewertung durch: Experten, z.B. Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebs- bzw. Personalrat

Kategorien und Items: 2 Kategorien mit expliziter psychischer Belastung/ psychischer Fehlbelastung als Gefährdung mit 11 Items

Allgemeine Tätigkeiten: 7 Items

Führen von Eisenbahnfahrzeugen: 4 Items

aber auch „Zwischenmenschliche Kontakte“: 3 Items

Merkmalsausprägung: Soll-Formulierung: Beschreibung des gewünschten Zustands

Bemerkungen: Branchenspezifische Gefährdungsbeurteilung mit eindeutiger Technikorientierung und konkreten Gefährdungssituationen. Risikobewertung über die „Zürich-Methode“. Die Psychischen Belastungen befinden sich in der Risikoeinstufung D3, was bezüglich der Eintrittswahrscheinlichkeit und der Auswirkung /Schwere einer mittleren Bewertung entspricht.

Vergleichende Bewertung der inhaltlichen Dimensionen⁴

Ausgehend von der „Checkliste und Handlungshilfe für Verkehrsunternehmen“ (nachfolgend CHV) werden die inhaltlichen Dimensionen nach den dort festgelegten Kategorien bewertet. Es geht daher um die Fragen, ob in der CHV im Vergleich zu den anderen Verfahren alle relevanten Inhalte vorhanden sind, Irrelevantes vorzufinden ist und ob alle Inhalte und Items in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Da beide anderen bedingungsbezogenen Verfahren einen „geschulten Beobachter“ verlangen, gehen wir auch bei der CHV zur besseren Vergleichbarkeit von dieser Voraussetzung aus.

Die in den Expertengesprächen geäußerte Kritik, dass in der CHV „Hinweisen zur Arbeitsgestaltung und -organisation“ fehlen würden (siehe Kap. 2.2.2), trifft in der geforderten Weise auf alle untersuchten Verfahren zu. Einzig der Leitfaden der IG Metall gibt Hinweise auf mögliche Methoden und Maßnahmen gegen Stress/Überforderung, gegen psychische Ermüdung, gegen Monotonie etc. Die im Anhang 2 der CHV zusammengestellten branchenspezifischen Einstufungsbeispiele ersetzen zwar keine systematischen Arbeitsgestaltungshinweise, ermöglichen jedoch eine deutlich bessere Orientierung als die in den beiden anderen bedingungsbezogenen Verfahren. In dem Grad der notwendigen Detaillierung wird die Stärke und zugleich Schwäche aller drei Verfahren deutlich, da dieser unmittelbar von der Kompetenz der Beobachter abhängt.

Die auf mögliche psychische Belastungen hinweisenden betrieblichen **Indikatoren** wie z.B. Krankenstand, Fluktuation oder Qualitätsabfall werden ausschließlich in der CHV in den Fokus genommen. SPA verzichtet darauf und bezieht sich nur auf die unmittelbare Arbeitssituation, während ein Teil dieser Fragestellungen bei SGA zur Auswahl des geeigneten Arbeitssystems für die Beobachtung herangezogen wird.

⁴ Der inhaltliche Vergleich orientiert sich überwiegend an den beiden anderen bedingungsbezogenen Verfahren SPA und SGA.

Die inhaltlichen Dimensionen der **Arbeitsumgebung**, wie z.B. „ergonomische Gestaltung“ und „Einsatz der Arbeitsmittel“ sind bei allen drei Verfahren in einem ähnlichen Umfang vertreten. Der Blick der CHV auf mögliche Risiken durch Verkehrsunfälle oder durch Dritte ist eine sinnvolle branchenspezifische Ergänzung in diesem Bereich.

Für bestimmte Branchen stellt das Item „Tragen der persönlichen Schutzausrüstung (PSA)“ einen obligatorischen Teil jeder Gefährdungsbeurteilung dar, allerdings vorrangig aus der ergonomischen Perspektive. Seltener werden die psychischen Belastungen durch PSA thematisiert, obwohl diese mittlerweile gut dokumentiert sind (BGI 609). Dem Hinweis, auch die PSA in die Beobachtung einzubeziehen (wie bei SPA), kann nur zugestimmt werden.

Die inhaltlichen Dimensionen der **Arbeitsorganisation** beziehen sich in der CHV vor allem auf Entscheidungsspielräume, Tätigkeitsspielräume und Arbeitsintensität der Beschäftigten. Vergleichbare Items finden sich auch in den beiden anderen Verfahren, wenn auch z.T. unter anderen Kategorien. Was nur mit sehr weiter Interpretation zu erkennen ist, auch mit zusätzlichem Blick auf die Kategorie **Arbeitsinhalt**, ist die Frage nach der Ganzheitlichkeit der Arbeitsaufgabe um z.B. belastende repetitive Arbeitssituationen zu identifizieren. Die „Beeinflussung der Arbeitsausführung durch die Beschäftigten“ (in der Kategorie Arbeitsorganisation) und „Die Aufgaben bieten Abwechslung und Anregung“ (in der Kategorie Arbeitsinhalt) sind dazu zu unspezifisch. Klare Zeitangaben, wann sich die einzelnen Teilhandlungen der Arbeitsaufgabe wiederholen, würden zu mehr Eindeutigkeit beitragen.

Die Bereiche Arbeitsorganisation und Arbeitsinhalt können jedoch trotz der kleinen Unschärfe als ausreichend abgedeckt betrachtet werden.

Der Aspekt des *Feedbacks zu den Arbeitsergebnissen* in der Kategorie **Kommunikation** ist in allen drei Verfahren angemessen berücksichtigt. Gleiches kann in Hinblick auf die Fragestellungen gelten, ob die Beschäftigten sich mit Kollegen/Vorgesetzten austauschen können oder ob der innerbetriebliche Informationsfluss alle Beschäftigten erreicht.

Qualifikation als Kategorie wird weder bei SPA noch bei SGA thematisiert. Die Fragen beziehen sich dort mehr auf Qualitätserfordernisse, also ob eine Berufsausbildung zur Arbeitsaufgabe erforderlich ist, oder ob zur Erledigung der Arbeitsaufgabe häufige Fort- und Weiterbildungen erforderlich sind. Diese Fragestellung wird in der CHV unter der Kategorie Arbeitsinhalt behandelt.

Die Kategorie **Arbeitszeit** hat im Vergleich insofern einen prominenten Stellenwert, indem in der vorliegenden Checkliste auch Aspekte der Work-Life-Balance miteinbezogen werden. Auch Dauer, Lage und Verteilung werden angemessen berücksichtigt. SPA fragt hingegen nur nach Schichtarbeit und SGA nach Überstunden, regelmäßigen Nachtschichten und Bereitschaftsdiensten.

Mit dem konkreten Blick auf die Leitungskräfte in der Kategorie **Führung** geht die CHV deutlich über die beiden anderen Verfahren hinaus, die „nur“ nach der Unterstützung der Beschäftigten durch die Vorgesetzten fragen. Natürlich können strukturierte Mitarbeitergespräche und auch Arbeitsbesprechungen eine Form der Unterstützung darstellen. Bei SPA und SGA zielt die Frage auf einen kooperativen Führungsstil ab, nicht aber auf organisatorische Maßnahmen. Die Frage nach konkreter Unterstützung findet sich bei der CHV eher in der Kategorie **Kommunikation** wieder bei dem Item „Bei Problemen kann sich der Beschäftigte mit Kollegen/Vorgesetzten zeitnah beraten“.

Anzumerken ist auch, dass sowohl SGA als auch SPA neben der Beobachtung auch einen personenbezogenen Fragebogen einsetzen.

3.3.2 Inhaltliche Validität

Als inhaltliche Validierung gilt die Überprüfung, inwieweit ein Verfahren das zu messende Merkmal, im hier vorliegenden Fall die Erfassung psychischer Belastungen, repräsentativ erfasst. Dabei wird die Inhaltsvalidität eines Verfahrens sowohl für jedes einzelne Item als auch für die Zusammensetzung des gesamten Instruments ermittelt.

Die Sicherstellung der Inhaltsvalidität kann nicht in erster Linie durch statistische Verfahren erfolgen.

Es gilt zu prüfen, ob alle relevanten Inhalte vorhanden sind, diese Inhalte in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen und ob keine Inhalte enthalten sind, die sich auf etwas Irrelevantes beziehen. Die inhaltliche Validierung erfolgte über eine Expertenbefragung (Arbeitswissenschaftler, Arbeitspsychologen, Arbeitssoziologen) in zentralen universitären und außeruniversitären Einrichtungen anhand qualitativer leitfadengestützter Interviews (s. Anlage). Die Themenfelder des Leitfadens erstreckten sich von der Darstellung der persönlichen Forschungs- und betrieblichen Projekterfahrungen bezüglich der Entwicklung und Umsetzung von Gefährdungsbeurteilungsinstrumenten ausgehend bis hin zur konkreten Einschätzung der einzelnen Abschnitte der Checkliste.

3.3.2.1 Ergebnisse der Expertenbefragung

Bereits im Rahmen der Vorstudie wurden Praxis-Experten befragt sowie eine arbeitspsychologische Überprüfung durchgeführt. Darauffolgend wurde die Handlungshilfe erstmals überarbeitet. Auf einige Hinweise im Abschlussbericht der Vorstudie soll in Zusammenhang mit den Ergebnissen unserer Befragung nochmals Bezug genommen werden, auch um nachzuvollziehen, welchen Überarbeitungsempfehlungen bis zu diesem Zeitpunkt Folge geleistet wurde. Unsere Ergebnisse dieser inhaltlichen Validierung werden hier in Anlehnung an den Aufbau der CHV unter den wichtigsten genannten Einwänden subsumiert.

Teil 1-5: Erläuterung

Belastungen und Ressourcen:

- Der Empfehlung der Vorstudie, nicht nur auf Belastungen, sondern auch auf Ressourcen einzugehen, wurde an mehreren Stellen gefolgt (S. 4). Es ist richtig, dass „bei der Entwicklung und Ausprägung von psychischen Gesundheitsstörungen die persönlichen Voraussetzungen (Ressourcen) eine entscheidende Rolle spielen“, dennoch birgt der explizite Hinweis, dass „diese Faktoren durch das Unternehmen nicht beeinflusst werden können“ die Gefahr, von vorneherein die unternehmerische Verantwortung zu minimieren. Dies wird dadurch verstärkt, dass der Hinweis auf den Einfluss private Faktoren wiederholt wird. (S. 4 und S. 7) Zugleich sollte genauer erläutert werden, was „Ressourcen“ eigentlich sind.
- Der Hinweis auf das grundlegende Belastungs- Beanspruchungsmodell ist verkürzt dargestellt (S. 7). Das Modell ist mittlerweile in der wissenschaftlichen Disziplin weiter entwickelt, als in der Handlungshilfe dargestellt. Darüber hinaus fehlt es an einem konkreten Beispiel, inwiefern es zu Überforderungen kommen kann, wenn bestimmte Voraussetzungen gegeben bzw. nicht gegeben sind. Auch in der Vorstudie wird bereits darauf hingewiesen, dass „das Belastungs- und Beanspruchungsmodell nicht als selbsterklärend oder bekannt vorausgesetzt werden kann“ (S. 46). Hier könnte insbesondere eine ebenfalls vorab empfohlene Grafik hilfreich sein, die die Zusammenhänge schematisch darstellt.
- „Bei der Auswahl der Fragen wurde besonderer Wert darauf gelegt, personen- und ressourcenunabhängige Belastungsfaktoren zu identifizieren.“ (S. 8) Es stellt sich für alle befragten Experten
- die Frage, wie sich psychische Belastungen in ausreichendem Maß personen- und ressourcenunabhängig messen lassen können. Darauf wurde bereits im arbeitspsychologischen Gutachten hingedeutet (S. 44) mit dem Hinweis, dass wesentliche Informationen auf diese Art verborgen bleiben können, wie z.B. bei nicht direkt beobachtbaren, aber vorhandenen Einflüssen wie Zeitdruck. Außerdem könnte es „als Geringschätzung verstanden werden“ (ebd.). „Der Arbeitsplatzinhaber ist der Experte für seinen Arbeitsplatz. Mündliche Befragungen sollten nicht nur in Frage kommen sondern Pflichtteil jeder Analyse sein. Dabei kann immer noch unter objektiven Belastungen (Fakten) und der subjektiven Bewertung unterschieden werden“ (S. 57). Die beiden parallel untersuchten Verfahren SPA und SGA gehen diesen Weg.

Relevante Inhalte:

- Es fehlen Bezüge zum Arbeitsschutzgesetz über § 5 (Gefährdungsbeurteilungen) hinaus. Zunächst sollte auf § 2 (Begriffsbestimmungen) und den dort formulierten Begriff der Menschengerechten Arbeitsgestaltung ein-

gegangen werden, sowie auf § 4 (Allgemeine Grundsätze, insbesondere Abs. 5 „Minimierungsgebot“). Darüber hinaus ist ein Hinweis auf § 20a (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie) und deren Ziele und Aufgaben hilfreich. Des Weiteren ist die gesamte Handlungshilfe aus einer klassischen Arbeitsschutzperspektive formuliert. Der schon lange stattgefundenen Paradigmenwechsel mit dem neuen Fokus auf Prävention wird zu wenig deutlich.

- Es fehlt der konkrete Hinweis, dass die Beschäftigten vor der Beobachtung diesbezüglich unterwiesen werden müssen.
- Die in der Einleitung der Handlungshilfe angesprochenen möglichen potentiellen betrieblichen Belastungsfaktoren sind unvollständig. Es fehlen Hinweise zur Arbeitsgestaltung und -organisation. Einzig auf S. 5 werden Maßnahmen zur Arbeitsorganisation („Arbeitserweiterung, Arbeitsbereicherung, systematisch geplante Arbeitsplatzwechsel und Gruppenarbeit eröffnen Möglichkeiten zum Belastungswechsel“) benannt. Diese mögen wiederum zu allgemein gehalten sein, und es fehlt an entsprechenden Erläuterungen, da der Leser sich beispielsweise bei dem Hinweis auf „Gruppenarbeit“ fragen könnte, auf welchen Bereich der DB das zutreffen.
- „Für die Beurteilung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz sind daher in der Checkliste die Faktoren Arbeitsumgebung, Arbeitsorganisation, Arbeitsinhalt, Kommunikation, Qualifikation, Arbeitszeit und Führung enthalten.“ (S. 6)

Dieser Hinweis ist zwar erwünscht und hilfreich, dennoch werden diese Begriffe teilweise gar nicht näher erläutert. Für einen Laien im Arbeits- und Gesundheitsschutz sollten einige Beispiele zur Verfügung gestellt werden, um deutlicher nachvollziehen zu können, inwiefern diese arbeitsorganisatorischen Aspekte konkret mit Arbeits- und Gesundheitsschutz zusammenhängen bzw. sich beeinflussen.

Anwender/Zielgruppen:

- Die bereits im Abschlussbericht der Vorstudie (S. 40) bemängelte unzureichende Definition von Anwenderkompetenzen wird Schwierigkeiten bei der Umsetzung aufwerfen. Die mögliche Zusammenstellung des Bewertungsteams ist zwar auf Sozialberater, Arbeitswissenschaftler etc. erweitert worden, dennoch fehlen immer noch Hinweise darauf, über welche Grundkenntnisse und -kompetenzen die Anwender verfügen sollten. Eine Sicherheitsfachkraft besitzt nicht unbedingt ausreichend Kenntnisse über Gefährdungsrisiken im psychischen Bereich. Außerdem wird in der Erläuterung festgesetzt, dass die Zusammenarbeit mit anderen nur „zweckmäßig“ sei und „die Entscheidung über die Zusammenstellung des Bewertungsteams beim Arbeitgeber liegt“ (S. 9). Es wird daher dringend empfohlen, diese Formulierung zu verändern. Weder die

Beurteilung sollte allein von der Führungskraft durchgeführt werden, noch darf die Zusammensetzung des Bewertungsteams allein durch sie erfolgen, sondern ist nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitbestimmungspflichtig.

- „Das Bewertungsteam entscheidet, wie die zum Ausfüllen der Checkliste erforderlichen Informationen ermittelt werden“ (S. 9): Diese Formulierung ist zu willkürlich. Es mangelt an einer möglichst präzisen Anleitung und Systematik. Nationale wie internationale Studien haben mittlerweile gezeigt, dass die größte Problematik bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung von psychischen Belastungen die unsichere Umsetzungssystematik ist. Auch die Rollen- und Aufgabenverteilung im Team wird nicht hinreichend konkretisiert.
- „Weitergehende Detailinformationen dazu können bei Bedarf durch punktuelle Begehungen oder intensivere Beobachtung der Tätigkeitsabläufe gewonnen werden“ (S. 9): Wer entscheidet das?
- Eine grobe Einstufung der Checkliste als Orientierungsinstrument (Stufe 3) ist zwar auch ohne Befragung von Beschäftigten zulässig - das Instrument kann jedoch aufgrund seiner hohen Komplexität nicht als Orientierungsinstrument eingestuft werden.
- „Mit einer sorgfältig ausgefüllten und aktuell gepflegten Checkliste kann die gesetzlich geforderte Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen erfüllt werden“. (S. 10). Dieser Aussage sollte nochmals der Hinweis im Abschlussbericht (S. 14) gegenübergestellt werden: „Ob mit der Handlungshilfe Dokumentationspflichten als erfüllt angesehen werden können, bleibt offen.“ Lediglich durch präzisere Angaben bezüglich der Umsetzung und Gestaltung von erforderlichen Maßnahmen sowie von klaren Terminvorgaben und Zuständigkeiten kann die gesetzliche Dokumentationspflicht als ausreichend erfüllt angesehen werden.

Teil 6: Checkliste

Indikatoren:

Generell lässt sich feststellen, dass der Bezugsrahmen der Indikatoren nicht eindeutig ist. Es werden keine Einstufungshilfen herangezogen. In welchem Bezug stehen bspw. der Indikator „gehäuft“, Zeiträume oder Personengruppen? Einigen bedeutenden Empfehlungen des arbeitspsychologischen Gutachtens wurde in diesem Bereich nicht gefolgt.

Beispiele:

| Indikatoren | Anmerkung |
|--|---|
| Qualität der Leistungen ist beeinträchtigt | Fehlender Bezug. Es sollte entweder eine Vergleichsformulierung vorhanden sein oder der Sachverhalt dargelegt werden. |
| Führungskräfte haben häufig gewechselt (...) | Es gibt zwar den generellen Hinweis, dass auf den Durchschnitt anderer vergleichbarer Organisationseinheiten Bezug genommen werden soll, dennoch: Es müsste ein Einstufungsrahmen zur Verfügung gestellt werden. Bsp.: Wenn die Führungskraft 3x gewechselt hat, was könnte das konkret für den Arbeitsbereich bedeuten? Im Sicherheits-Check Eisenbahnen ist beispielhaft solch ein Einstufungsrahmen vorgegeben (S. 70-71). |

Als ein grundsätzlicher Kritikpunkt kam in den Expertengesprächen zu Tage, dass die *Antwortkategorien* unangemessen in Bezug auf die Formulierung der Indikatoren sind.

Nach der Vorstudie wurde die Antwortskala zwar bereits einmal überarbeitet, dennoch erscheint eine fünf-stufige Likert-Skala nach wie vor geeigneter, u.a. da eine Antwortverzerrung durch die „Tendenz zur Mitte“ beim Antwortverhalten möglich ist. Diese „Tendenz zur Mitte“ wird durch die fehlende Systematik beim Vorgehen der Bewertung verstärkt. Generell stellt eine derartige Einstufung wie in Teil 1 für einen Laien in dem Arbeitsbereich eine Überforderung dar. Um dieser Anforderung qualifiziert Folge tragen zu können, müsste der Anwender umfassender Branchenexperte sein, d.h. *alle* anderen Unternehmensbereiche und deren Kennzahlen kennen.

Bewertung der Tätigkeit:

Grundsätzlich gilt, dass die Items nicht auf alle Arbeitsbereiche zutreffen können. Der Hinweis in der Handlungshilfe, nicht zutreffende Indikatoren bei der Bewertung auszulassen, sollte deutlicher herausgestellt werden. Dies könnte sonst überlesen werden und folgend zu Irritationen führen.

Es bietet sich eher an, die Kategorien hinsichtlich der verschiedenen Arbeitsbereiche zu untergliedern (z.B. beim Item „Der Arbeitsablauf erlaubt eine kontinuierliche Hinwendung zur Aufgabe“ (S. 12) zwischen „Service“, „Disposition“, „Vertrieb“ etc. zu unterscheiden).

Die Formulierung der Items wurde zwar nach den Empfehlungen des Gutachtens geändert, jedoch fehlt es nach wie vor an konkreten Richtwerten/Einstufungshilfen/Kriterien für die richtige Einschätzung (vgl. S. 62 Abschlussbericht), wieder auch im Hinblick auf die vorgegebenen Antwortkategorien. In Anhang 2 soll dem zwar Rechnung getragen werden, dies bleibt jedoch

unausgewogen, da häufig zwischen den allgemeinen Erläuterungen zu der gegebenen Belastung und den möglichen Gegenmaßnahmen gesprungen wird.

Beispiele:

| 2.a Arbeitsumgebung | Anmerkung |
|--|---|
| Der Arbeitsplatz erfüllt die ergonomischen Anforderungen (z.B. hinsichtlich Lärmschutz, Licht, Klima, körperlicher Belastungen). | Dies kann nur ein Arbeitsschutzexperte angemessen bewerten. |
| 2.c Arbeitsinhalt | |
| Die Aufgaben sind mit den berufstypischen Anforderungen an Konzentrationsfähigkeit und Aufmerksamkeitsleistung zu erfüllen | Eine Formulierung, die zur Zustimmung anregt. Erscheint eher trivial, lässt aber auch die Frage aufkommen, wie das genau gemessen werden soll. |
| 2.e Qualifikation | |
| Beschäftigte werden systematisch und rechtzeitig für ihre Aufgaben qualifiziert. | Dies stellt keine geeignete Formulierung für eine Risikobeurteilung dar. Alternativformulierung: „Eine ausreichende Qualifikation ist vorhanden“. |

Generell besteht bei dem Bewertungsbogen unter Teil 2 beim Antwortverhalten die Gefahr der Tendenz, bei „irgendwelchen“ bereits bestehenden Maßnahmen in dem Bereich „keinen Handlungsbedarf“ anzukreuzen.

Anregungen und Beispiele für belastungsreduzierende Maßnahmen

Grundlegend wird dieser Teil der Handlungshilfe von den befragten Experten als sehr positiv bewertet, da dort Handlungsfelder aufgezeigt und direkte Hilfestellung für Maßnahmenentwicklung geboten werden. Die konkrete Maßnahmenumsetzung und deren Kontrolle ist schließlich die größte betriebliche Hürde in der Praxis. Trotz des guten Ansatzes bleiben die Beispiele dennoch etwas unkonkret.

Anhang 1: Risikobeurteilung mittels Gefährdungskategorien

Diese Erläuterungen sollten entweder an den Anfang der Handlungshilfe gestellt oder es wäre ein expliziter Hinweis in der Einleitung erforderlich, dass dieser Anhang ausführlich vor der Anwendung durchgelesen werden muss.

Anhang 2: Einstufungsbeispiele für Teil 2 der Checkliste

Den Empfehlungen des Gutachtens, Erläuterungen und Einstufungsbeispiele zu erarbeiten, wurde hiermit zum Teil gefolgt. Ebenso werden stückweise Beispiele

für Gegenmaßnahmen gegeben. Wünschenswert wäre dennoch eine stärkere Verlinkung der Abschnitte 7, Anhang 1 und Anhang 2, für eine bessere Gewährleistung der praktikablen Handhabbarkeit der Handlungshilfe.

Anhang 3: Weiterführende Literatur und Internet-Links

Ein Hinweis auf die LASI-Veröffentlichung 52: Integration psychischer Belastungen in die Beratungs- und Überwachungspraxis der Arbeitsschutzbehörden der Länder (2009) ist zu empfehlen:

<http://lasi.osha.de/docs/lv52.pdf>

Reformierte Unfallverhütungsvorschrift um ASiG (2011): DGUV 2

http://www.dguv.de/inhalt/praevention/vorschr_regeln/dguv_vorschrift_2/index.jsp

3.3.2.2 Ergebnisse der Validitätsüberprüfung

Die dargestellten Anmerkungen sollen Verbesserungsmöglichkeiten darstellen. Als dringend zu empfehlen sind jedoch folgende Hinweise:

1. Die Antwortkategorien: Eine Likert-Skala konstruieren und als weiteren Schritt die bereits vorhandenen Einstufungsmöglichkeiten (Ampel) mit konkreter Anweisung zur Verfügung stellen, z.B. wenn ein Item „eher nicht zutrifft“, dann ist das im roten Bereich einzustufen. Anhang 2 bietet bereits derartige Einstufungsbeispiele, die man besser mit Teil 2 verlinken könnte.
2. Die Checkliste darf weder allein vom Arbeitgeber ausgefüllt werden, noch sollte dieser eigenmächtig entscheiden, wie das jeweilige Bewertungsteam zusammengesetzt ist. Diese Entscheidung ist mitbestimmungspflichtig, bzw. es gehört ein betrieblicher Interessenvertreter zum Team. Der Vergleich mit den anderen bedingungsbezogenen Verfahren hat gezeigt, wie entscheidend die Kompetenz der Beobachter ist. Das muss verbindlich geregelt werden.




Der rein inhaltliche Vergleich der CHV mit den anderen Instrumenten kann die inhaltliche Validität für die einzelnen Items wie auch für die Gesamtkonstruktion bestätigen. Die geäußerte Expertenkritik bezieht sich vorrangig auf die Ebene der Durchführung. Auch der Kritik auf der Itemebene lässt sich durch entsprechende Durchführungsvoraussetzungen begegnen, will heißen: wenn bei der Beobachtung z.B. Sicherheitsfachkräfte mit Kompetenz in psychischen Belastungen anwesend sind, steht der Durchführung nichts im Wege.

mobifair e.V. hatte bereits in seinem Abschlussbericht empfohlen, ein Manual zu den einzelnen Ablaufpunkten der Gefährdungsbeurteilung zu entwickeln. Diesen Empfehlungen, den Anregungen der Experten sowie den Erfahrungen in den Testläufen folgend, wurde sich letztlich auf folgende Änderungen in der Handlungshilfe und Checkliste geeinigt.

4. Änderungen

In mehreren Korrekturzyklen und zwei Redaktionssitzungen mit den Autoren der Handlungshilfe wurden folgende Modifikationen beschlossen:

- In der Einleitung der Handlungshilfe war ursprünglich (Stand Februar 2011) formuliert, dass „die Entscheidung über die Zusammensetzung des Bewertungsteams beim Arbeitgeber liegt“ (S. 9). Derartige Entscheidungen unterliegen der gesetzlichen Mitbestimmungspflicht. Der Satz wurde durch „in Abstimmung mit der Arbeitnehmervertretung“ ergänzt.
- Kapitel 5 wurde ergänzt und neu gegliedert, die neuen Bewertungs- und Maßnahmenkategorien werden vorgestellt.
- Die Checkliste wurde als Hilfestellung dafür, wie die jeweiligen Items bestenfalls beantwortet werden sollten, durch Symbole ergänzt:

| | |
|---|--|
|  | Beobachtung des Arbeitsplatzes |
|  | Befragung von Arbeitsplatzinhabern |
|  | Erfahrungswissen: vorhandenes Wissen über den Arbeitsplatz |

Folgende Items wurden für die Endversion der Handlungshilfe ausgeschlossen bzw. umformuliert:

| Ausgeschlossenes Item | Anmerkung | Letztliche Änderung in der Checkliste |
|--|--|--|
| Arbeitsumgebung | | |
| 2a3: „Einem erhöhten Risiko für Gesundheitsschäden durch Verkehrsunfälle wird mit geeigneten Maßnahmen entgegen gewirkt.“ | Über die Hälfte hat das Merkmal ausgelassen sowie die statistische Analyse ergab einen unzureichenden Trennschärfekoeffizientenwert. | Symbol als Hilfestellung, wie auch zusätzliches Beispiel: „durch ein Konzept zur Betreuung nach traumatisierenden Ereignissen.“ |
| 2a4: „Einem erhöhten Risiko aus verbalen und tätlichen Übergriffen Dritter wird mit geeigneten Maßnahmen entgegen gewirkt z.B. durch ein Präventionskonzept für Posttraumatische Belastungsstörungen.“ | Über die Hälfte hat das Merkmal ausgelassen. Veränderung des Beispiels. | Einem erhöhten Risiko aus verbalen und tätlichen Übergriffen Dritter wird mit geeigneten Maßnahmen entgegen gewirkt z.B. durch ein Deeskalationstraining.“ |

| Arbeitsorganisation | | |
|--|--|--|
| 2b4: „Der Beschäftigte kann in die Arbeits- bzw. Dienstzuteilung Wünsche einbringen.“ | In dem Item werden zwei verschiedene Dinge abgefragt. Dienstzuteilung wiederholt sich bei Dienstplangestaltung. | Neu: „Der Beschäftigte kann auf die Arbeitszuteilung Einfluss nehmen“. „Dienstzuteilung“ wurde gestrichen, da es später nochmals vorkommt. |
| 2b6: „Arbeitsaufträge sind verständlich und eindeutig.“ | Trennschärfe | Neu: „Arbeitsaufträge sind verständlich formuliert und bezüglich des Inhaltes und Ablaufs eindeutig.“ |
| 2b7: „Der Beschäftigte kann – in Absprache mit Kollegen/Vorgesetzten – die Arbeit kurzfristig oder für kurze Zeit unterbrechen.“ | Verständnisprobleme bei den Probanden. | Das Item wurde durch das Beispiel „z.B. für einen privaten Anruf“ ergänzt. |
| 2b8: „Der Beschäftigte hat die für seine Entscheidung notwendigen Hintergrundinformationen.“ | Trennschärfe | Neu: „Der Beschäftigte hat die notwendigen Hintergrundinformationen, die zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe nötig sind.“ |
| Arbeitsinhalt | | |
| 2c2: „Die Aufgaben bieten Abwechslung und Anregungen.“ | | Neu: „Die Tätigkeit umfasst verschiedenartige (abwechslungsreiche) Teiltätigkeiten und Anforderungen.“ |
| 2c3: „Die Aufgaben fordern den Beschäftigten entsprechend seiner Qualifikation und bieten Anreize zum Lernen.“ | Auch hier werden zwei verschiedene Dinge abgefragt. Darüber hinaus gab es Verständnisprobleme bezüglich des Begriffes „Anreize“. | „Die Aufgaben fordern den Beschäftigten entsprechend seiner Qualifikation.“ Wurde zu Skala e „Qualifikation“ hinzugefügt, da sie ursprünglich aus nur einem Item bestand und erweitert werden musste. „Anreize zum Lernen“ wurde gestrichen. |
| Qualifikation | | |
| Skala e „Qualifikation“ musste durch mindestens ein zusätzliches Item erweitert werden. | Die gesamte Skala „Qualifikation“ war mit einem Item zu gering für eine Berechnung, aber auch inhaltlich unangemessen in Relation zu den anderen Themenblöcken | Neu: „Die Aufgaben fordern den Beschäftigten entsprechend seiner Qualifikation.“ „Personalentwicklungsmaßnahmen werden strukturiert angeboten.“ |

| Führung | | |
|---|--|---|
| Skala g „Führung“ musste insgesamt überarbeitet werden. | Insgesamt sehr schlechte Werte, musste somit komplett geändert werden. | <p>„Die Ziele und Erwartungen der Vorgesetzten sind den Beschäftigten bekannt.“</p> <p>„Rückgemeldete Wertschätzung und Kritik durch den Vorgesetzten halten sich in der Balance.“</p> <p>„Arbeitsbesprechungen / Teamsitzungen finden regelmäßig statt.“ Das ursprüngliche „einmal monatlich“ wurde gestrichen.</p> <p>„Kontrollen erfolgen nach transparenten Regeln und Ergebnisse werden rückgespiegelt.“</p> |

Neue Antwortkategorien

Die ursprünglich dreistufige Bewertungskategorie „Dringender Handlungsbedarf“, „Verbesserung anstreben“, „Kein Handlungsbedarf“ wurde in eine fünfstufige Antwortkategorie umgewandelt. Dies wurde bereits bei der inhaltlichen Validierung empfohlen, und die Testläufe konnten diese Empfehlung nochmals bekräftigen, da viele Probanden ihr Kreuz zwischen die drei Stufen gesetzt haben, da es nach ihrem Empfinden zu wenige Zwischenstufen bei der Bewertung gab. Dies bedeutet gleichzeitig, dass die Veränderung der Antwortkategorie die Ergebnisse der Güteprüfung nicht verfälscht. Die Gefahr der „Tendenz zur Mitte“ insbesondere bei dreistufigen Antwortkategorien bestätigte sich bei den Testläufen ebenfalls.

| trifft nicht zu | Trifft eher nicht zu | teils / teils | Trifft eher zu | trifft zu |
|-----------------|----------------------|---------------|----------------|-----------|
| ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ |

Neue Maßnahmenkategorien

Insbesondere die Erfahrungen der Testläufe haben ergeben, dass es sich empfehlen könnte, die Ermittlung der Gefährdung anhand der Antwortkategorien nicht mehr untrennbar an die Umsetzung von Maßnahmen zu koppeln. Manche Risikofaktoren sind branchenspezifisch, gehören zum Berufsbild dazu (z.B. Kundenkontakt) und können nicht durch Gegenmaßnahmen verhindert werden. Andererseits kann auch ein „trifft zu“, also ein nicht vorhandener Belastungs-

faktor bedeuten, dass bereits entsprechende Maßnahmen im Hintergrund laufen, die weiterhin deutlichen Handlungsbedarf erfordern.

In diesem Zusammenhang wurden auch die Smileys durch unterschiedlich stark ausgeprägte Ausrufezeichen ersetzt, um auch verschiedene Dringlichkeitsstufen zu differenzieren. Zudem ging es dabei darum, negativ oder positiv besetzten Konnotationen durch die Smileys zu vermeiden.

| | |
|---|---|
| ! | <p>Geringer Handlungsbedarf</p> <p>In Kombination mit einer festgestellten Fehlbelastung sind Verbesserungen anzustreben.</p> <p>In Kombination mit einem festgestellten gesundheitsförderlichen Merkmal ist deren Bewahrung sicherzustellen.</p> |
| ! | <p>Deutlicher Handlungsbedarf</p> <p>In Kombination mit einer festgestellten Fehlbelastung sind belastungsreduzierende Maßnahmen erforderlich und zeitnah umzusetzen.</p> <p>In Kombination mit einem festgestellten gesundheitsförderlichen Merkmal sind Maßnahmen umzusetzen, die die günstige Belastungssituation erhalten oder dieses Merkmal als Schutzfaktor oder Anreiz ausbauen.</p> |
| ! | <p>Dringender Handlungsbedarf</p> <p>In Kombination mit einer festgestellten Fehlbelastung sind dringend belastungsreduzierende Maßnahmen erforderlich, schnellstmöglich umzusetzen und auf ihre Wirksamkeit zu prüfen.</p> <p>In Kombination mit einem festgestellten gesundheitsförderlichen Merkmal sind dringend Maßnahmen umzusetzen, die die günstige Belastungssituation erhalten oder dieses Merkmal als Schutzfaktor oder Anreiz ausbauen. Die Maßnahmen sind schnellstmöglich umzusetzen und auf ihre Wirksamkeit zu prüfen.</p> |

5. Fazit

Was lange währt, wird endlich gut. Diese Redensart beschreibt den Weg der Handlungshilfe von der Idee der Autoren bis zur finalen Version recht zutreffend.

Die vorliegende Güteprüfung ging letztlich über die Prüfung von Objektivität, Reliabilität und Validität hinaus. Im Zuge der recht langen Projektlaufzeit von gut zwei Jahren nahm die Güteprüfung zunehmend auch evaluatorische Aspekte an. Die Testläufe dienten zugleich als erster Pretest unter Praxisbedingungen. Das Feedback der Beteiligten konnte zudem viele Hinweise zur praxistauglichen Verbesserung der Handlungshilfe liefern und schlussendlich zu einer weiteren Optimierung des Instrumentes beitragen.

Ergebnisse

Nach dem Verfahren der vollständigen Doppelanalyse konnten die drei Fehlerquellen zu einem nach DIN EN ISO 10075-3 ausreichenden Maße ausgeschlossen werden (Übereinstimmung der Untersucher > als 50 %). Die Checkliste gilt somit als zuverlässig.

Die statistische Reliabilitätsüberprüfung mit Cronbachs Alpha ist aus genannten Gründen nur begrenzt aussagekräftig, konnte aber auf bedeutsame Tendenzen hinweisen bzw. diese auch oftmals bestätigen: Die Items, die sich bereits in den Testläufen als problematisch erwiesen, konnten somit auch durch unzureichende statistische Werte belegt werden. Die Skalen mit Cronbachs Alpha –Werten kleiner als 0,7 wurden insgesamt überarbeitet.

Das Instrument konnte nach entsprechenden Änderungen (mehr Trennschärfe, Weglassen oder Hinzufügen) einiger Fragen als ausreichend reliabel eingestuft werden.

Der rein inhaltliche Vergleich der VDV-Handlungshilfe mit den anderen Instrumenten konnte die inhaltliche Validität der einzelnen Items wie auch für die Gesamtkonstruktion bestätigen. Die geäußerte Expertenkritik bezog sich vorrangig auf die Ebene der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung, der letztlich durch die Überarbeitung der Handlungshilfe mit entsprechenden detaillierten Anwendungshinweisen sowie Hinweisen zur Vorbereitung und Zusammensetzung des Bewertungsteams Folge geleistet wurde.

Die Handlungshilfe und Checkliste „Zur Erfassung psychischer Belastungen bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen“ des VDV kann letztlich auch aufgrund des Branchenbezuges, der fünf-stufigen Antwortkategorien, der Schulung der Untersucher (durch ausführliche Einleitung in der Handlungshilfe und ggf. durch Moderation) sowie den dargestellten Hinweisen auf korrektive Maßnahmen als Screening-Verfahren (Stufe 2 für Übersichtszwecke nach DIN EN ISO 10075-3) eingestuft werden. Der stärkere Einbezug der Beschäftigten wird

durch die neu hinzugefügten Symbole als Anwendungshilfe ebenso gewährleistet.

Besonders hervorzuheben ist das Konstrukt der Konsensrunden. Die auf diesem Wege geschaffene betriebliche Diskussionsplattform schafft einen gegenseitigen Lern- und Aushandlungsprozess mit gemeinsam getragenen Entscheidungen, der im Rahmen dieser sensiblen Thematik als unabdingbar gelten sollte.

Literatur

DIN EN ISO 10075-1: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Teil 1: Allgemeines und Begriffe. Berlin: Beuth 2012.

DIN EN ISO 10075-2: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Teil 2: Gestaltungsgrundsätze. Berlin: Beuth 2012.

DIN EN ISO 10075-3: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Teil 3: Prinzipien und Anforderungen für die Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastung, Berlin: Beuth 2012.

DeVellis, R.F. (1991): Scale development. Theory and applications. London: Sage Publications.

Schnell, Rainer; Hill, Paul; Esser, Elke (2011): Methoden der empirischen Sozialforschung, München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.

Richter, G. (2010): Toolbox: Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Oesterreich, R. (1992): Die Überprüfung von Gütekriterien bedingungsbezogener Arbeitsanalyseverfahren, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 3, S.139-144.

Oesterreich, R.; Bortz, J. (1994): Zur Ermittlung der testtheoretischen Güte von Arbeitsanalyseverfahren. ABOaktuell – Psychologie für die Wirtschaft 1 (3), 2–8.

Anhang

1. Interviewleitfaden

Experteninterviews zur inhaltlichen Validierung der VDV- Handlungshilfe

Teil A: „Allgemeines“ und Beurteilung von orientierenden Verfahren

- Mit welcher Art von Gefährdungsbeurteilungen (orientierend;- Screening;- Expertenverfahren) sind Sie bislang am häufigsten in Berührung gekommen?
- In welchen Branchen?
- Sind alle relevanten (für eine „allgemeine“ orientierende GFB) Inhalte vorhanden?
- Stehen sie in einem angemessenen Verhältnis zueinander?
- Sollte mehr Branchenbezug hergestellt werden?
- Sind Inhalte vorhanden, die sich auf etwas Irrelevantes beziehen?
- Ist die Erläuterung zur Handlungshilfe ausreichend (für betriebliche „Laien“)?
- Was sind nach Ihrer betrieblichen und wissenschaftlichen Erfahrung die Vor- und Nachteile von rein objektiven (bedingungsbezogenen) Verfahren?
- Inwieweit sollten Arbeitsplatzinhaber befragt werden?
- Wie sollte das Bewertungsteam zusammengestellt sein?

Teil B: Weiterentwicklung Screening- Stufe

- Was fehlt für die Screening-Stufe, eine vertiefende Analyse?
- Wäre das Instrument auch in jetziger Form (Stand: Februar 2011) geeignet bei entsprechender Schulung der Anwender?
- Beurteilen Sie aufgrund Ihrer Erfahrung: Wie müsste eine derartige Schulung aussehen, welche Vorkenntnisse sollten die betrieblichen Anwender haben?
- Wer sollte nachfolgend die *kontextgestützte Ableitung* von Gestaltungsvarianten vollziehen und kontrollieren?
- Sind in diesem Interview Ihrer Ansicht nach alle relevanten Aspekte angesprochen worden?

2. SPSS-Output - Skalen

Skala Arbeitsumgebung

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

| | | N | % |
|-------|-----------------------------|----|-------|
| Fälle | Gültig | 30 | 39,5 |
| | Ausgeschlossen ^a | 46 | 60,5 |
| | Gesamt | 76 | 100,0 |

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

| Cronbachs Alpha | Cronbachs Alpha für standardisierte Items | Anzahl der Items |
|-----------------|---|------------------|
| ,359 | ,384 | 3 |

Itemstatistiken

| | Mittelwert | Standardabweichung | N |
|-------|------------|--------------------|----|
| 2.a.1 | 1,033 | ,4138 | 30 |
| 2.a.2 | ,233 | ,5040 | 30 |
| 2.a.4 | ,467 | ,4901 | 30 |

Inter-Item-Korrelationsmatrix

| | 2.a.1 | 2.a.2 | 2.a.4 |
|-------|-------|-------|-------|
| 2.a.1 | 1,000 | ,292 | ,261 |
| 2.a.2 | ,292 | 1,000 | -,037 |
| 2.a.4 | ,261 | -,037 | 1,000 |

Auswertung der Itemstatistiken

| | Mittelwert | Minimum | Maximum | Bereich | Maximum / Minimum | Varianz | Anzahl der Items |
|--------------------------|------------|---------|---------|---------|-------------------|---------|------------------|
| Inter-Item-Korrelationen | ,172 | -,037 | ,292 | ,329 | -7,846 | ,026 | 3 |

Item-Skala-Statistiken

| | Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen | Skalenvarianz, wenn Item weggelassen | Korrigierte Item- Skala- Korrelation | Quadrierte multiple Korrelation | Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen |
|-------|---|--|---|---------------------------------------|---|
| 2.a.1 | ,700 | ,476 | ,399 | ,159 | -,077 ^a |
| 2.a.2 | 1,500 | ,517 | ,143 | ,099 | ,409 |
| 2.a.4 | 1,267 | ,547 | ,120 | ,082 | ,445 |

a. Der Wert ist negativ aufgrund einer negativen mittleren Kovarianz zwischen den Items. Dies verstößt gegen die Annahmen über die Zuverlässigkeit des Modells. Sie sollten die Item-Kodierungen überprüfen.

Skala: Arbeitsumgebung

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

| | | N | % |
|-------|-----------------------------|----|-------|
| Fälle | Gültig | 76 | 100,0 |
| | Ausgeschlossen ^a | 0 | 0,0 |
| | Gesamt | 76 | 100,0 |

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

| Cronbachs Alpha | Cronbachs Alpha für standardisierte Items | Anzahl der Items |
|-----------------|--|------------------|
| ,621 | ,622 | 2 |

Itemstatistiken

| | Mittelwert | Standardabweichung | N |
|-------|------------|--------------------|----|
| 2.a.1 | ,875 | ,5838 | 76 |
| 2.a.2 | ,520 | ,6295 | 76 |

Inter-Item-Korrelationsmatrix

| | 2.a.1 | 2.a.2 |
|-------|-------|-------|
| 2.a.1 | 1,000 | ,451 |
| 2.a.2 | ,451 | 1,000 |

Auswertung der Itemstatistiken

| | Mittelwert | Minimum | Maximum | Bereich | Maximum / Minimum | Varianz | Anzahl der Items |
|--------------------------|------------|---------|---------|---------|-------------------|---------|------------------|
| Inter-Item-Korrelationen | ,451 | ,451 | ,451 | 0,000 | 1,000 | ,000 | 2 |

Item-Skala-Statistiken

| | Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen | Skalenvarianz, wenn Item weggelassen | Korrigierte Item-Skala-Korrelation | Quadrierte multiple Korrelation | Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen |
|-------|---|--------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|--|
| 2.a.1 | ,520 | ,396 | ,451 | ,204 | |
| 2.a.2 | ,875 | ,341 | ,451 | ,204 | |

Skala: Arbeitsorganisation

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

| | | N | % |
|-------|-----------------------------|----|-------|
| Fälle | Gültig | 73 | 96,1 |
| | Ausgeschlossen ^a | 3 | 3,9 |
| | Gesamt | 76 | 100,0 |

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

| Cronbachs Alpha | Cronbachs Alpha für standardisierte Items | Anzahl der Items |
|-----------------|---|------------------|
| ,570 | ,572 | 8 |

Itemstatistiken

| | Mittelwert | Standardabweichung | N |
|-------|------------|--------------------|----|
| 2.b.1 | ,836 | ,4414 | 73 |
| 2.b.2 | ,534 | ,6310 | 73 |
| 2.b.3 | ,884 | ,6429 | 73 |
| 2.b.4 | ,884 | ,8479 | 73 |
| 2.b.5 | ,774 | ,6238 | 73 |
| 2.b.6 | ,212 | ,4075 | 73 |
| 2.b.7 | ,760 | ,6514 | 73 |
| 2.b.8 | ,363 | ,5544 | 73 |

Inter-Item-Korrelationsmatrix

| | 2.b.1 | 2.b.2 | 2.b.3 | 2.b.4 | 2.b.5 | 2.b.6 | 2.b.7 | 2.b.8 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2.b.1 | 1,000 | ,469 | ,103 | ,171 | ,141 | ,081 | ,320 | ,205 |
| 2.b.2 | ,469 | 1,000 | ,198 | ,280 | ,373 | ,066 | ,333 | ,103 |
| 2.b.3 | ,103 | ,198 | 1,000 | -,012 | ,531 | -,090 | ,223 | -,084 |
| 2.b.4 | ,171 | ,280 | -,012 | 1,000 | -,004 | ,073 | ,100 | ,313 |
| 2.b.5 | ,141 | ,373 | ,531 | -,004 | 1,000 | -,027 | ,275 | -,382 |
| 2.b.6 | ,081 | ,066 | -,090 | ,073 | -,027 | 1,000 | -,146 | ,269 |
| 2.b.7 | ,320 | ,333 | ,223 | ,100 | ,275 | -,146 | 1,000 | ,129 |
| 2.b.8 | ,205 | ,103 | -,084 | ,313 | -,382 | ,269 | ,129 | 1,000 |

Auswertung der Itemstatistiken

| | Mittelwert | Minimum | Maximum | Bereich | Maximum / Minimum | Varianz | Anzahl der Items |
|--------------------------|------------|---------|---------|---------|-------------------|---------|------------------|
| Inter-Item-Korrelationen | ,143 | -,382 | ,531 | ,913 | -1,390 | ,038 | 8 |

Item-Skala-Statistiken

| | Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen | Skalenvarianz, wenn Item weggelassen | Korrigierte Item-Skala-Korrelation | Quadrierte multiple Korrelation | Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen |
|-------|---|--------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|--|
| 2.b.1 | 4,411 | 4,975 | ,426 | ,272 | ,506 |
| 2.b.2 | 4,712 | 4,215 | ,538 | ,380 | ,443 |
| 2.b.3 | 4,363 | 4,884 | ,250 | ,317 | ,546 |
| 2.b.4 | 4,363 | 4,425 | ,242 | ,165 | ,562 |
| 2.b.5 | 4,473 | 4,881 | ,268 | ,530 | ,540 |
| 2.b.6 | 5,034 | 5,745 | ,049 | ,150 | ,589 |
| 2.b.7 | 4,486 | 4,590 | ,356 | ,249 | ,509 |
| 2.b.8 | 4,884 | 5,344 | ,139 | ,401 | ,576 |

Skala: Arbeitsorganisation

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

| | | N | % |
|-------|-----------------------------|----|-------|
| Fälle | Gültig | 73 | 96,1 |
| | Ausgeschlossen ^a | 3 | 3,9 |
| | Gesamt | 76 | 100,0 |

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

| Cronbachs Alpha | Cronbachs Alpha für standardisierte Items | Anzahl der Items |
|-----------------|---|------------------|
| ,614 | ,646 | 6 |

Itemstatistiken

| | Mittelwert | Standardabweichung | N |
|-------|------------|--------------------|----|
| 2.b.1 | ,836 | ,4414 | 73 |
| 2.b.2 | ,534 | ,6310 | 73 |
| 2.b.3 | ,884 | ,6429 | 73 |
| 2.b.4 | ,884 | ,8479 | 73 |
| 2.b.5 | ,774 | ,6238 | 73 |
| 2.b.7 | ,760 | ,6514 | 73 |

Inter-Item-Korrelationsmatrix

| | 2.b.1 | 2.b.2 | 2.b.3 | 2.b.4 | 2.b.5 | 2.b.7 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2.b.1 | 1,000 | ,469 | ,103 | ,171 | ,141 | ,320 |
| 2.b.2 | ,469 | 1,000 | ,198 | ,280 | ,373 | ,333 |
| 2.b.3 | ,103 | ,198 | 1,000 | -,012 | ,531 | ,223 |
| 2.b.4 | ,171 | ,280 | -,012 | 1,000 | -,004 | ,100 |
| 2.b.5 | ,141 | ,373 | ,531 | -,004 | 1,000 | ,275 |
| 2.b.7 | ,320 | ,333 | ,223 | ,100 | ,275 | 1,000 |

Auswertung der Itemstatistiken

| | Mittelwert | Minimum | Maximum | Bereich | Maximum / Minimum | Varianz | Anzahl der Items |
|--------------------------|------------|---------|---------|---------|-------------------|---------|------------------|
| Inter-Item-Korrelationen | ,233 | -,012 | ,531 | ,543 | -42,542 | ,024 | 6 |

Item-Skala-Statistiken

| | Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen | Skalenvarianz, wenn Item weggelassen | Korrigierte Item-Skala-Korrelation | Quadrierte multiple Korrelation | Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen |
|-------|---|--------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|--|
| 2.b.1 | 3,836 | 4,299 | ,387 | ,256 | ,568 |
| 2.b.2 | 4,137 | 3,516 | ,545 | ,373 | ,489 |
| 2.b.3 | 3,788 | 3,972 | ,319 | ,289 | ,581 |
| 2.b.4 | 3,788 | 3,965 | ,154 | ,094 | ,676 |
| 2.b.5 | 3,897 | 3,798 | ,418 | ,373 | ,543 |
| 2.b.7 | 3,911 | 3,801 | ,385 | ,182 | ,555 |

Skala: Arbeitsorganisation

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

| | | N | % |
|-------|-----------------------------|----|-------|
| Fälle | Gültig | 74 | 97,4 |
| | Ausgeschlossen ^a | 2 | 2,6 |
| | Gesamt | 76 | 100,0 |

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

| Cronbachs Alpha | Cronbachs Alpha für standardisierte Items | Anzahl der Items |
|-----------------|---|------------------|
| ,691 | ,694 | 5 |

Itemstatistiken

| | Mittelwert | Standardabweichung | N |
|-------|------------|--------------------|----|
| 2.b.1 | ,824 | ,4490 | 74 |
| 2.b.2 | ,527 | ,6297 | 74 |
| 2.b.3 | ,872 | ,6467 | 74 |
| 2.b.5 | ,764 | ,6260 | 74 |
| 2.b.7 | ,750 | ,6530 | 74 |

Inter-Item-Korrelationsmatrix

| | 2.b.1 | 2.b.2 | 2.b.3 | 2.b.5 | 2.b.7 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2.b.1 | 1,000 | ,477 | ,134 | ,167 | ,339 |
| 2.b.2 | ,477 | 1,000 | ,210 | ,381 | ,341 |
| 2.b.3 | ,134 | ,210 | 1,000 | ,541 | ,239 |
| 2.b.5 | ,167 | ,381 | ,541 | 1,000 | ,289 |
| 2.b.7 | ,339 | ,341 | ,239 | ,289 | 1,000 |

Auswertung der Itemstatistiken

| | Mittelwert | Minimum | Maximum | Bereich | Maximum / Minimum | Varianz | Anzahl der Items |
|--------------------------|------------|---------|---------|---------|-------------------|---------|------------------|
| Inter-Item-Korrelationen | ,312 | ,134 | ,541 | ,408 | 4,054 | ,016 | 5 |

Item-Skala-Statistiken

| | Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen | Skalenvarianz, wenn Item weggelassen | Korrigierte Item-Skala-Korrelation | Quadrierte multiple Korrelation | Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen |
|-------|---|--------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|--|
| 2.b.1 | 2,912 | 3,263 | ,395 | ,266 | ,666 |
| 2.b.2 | 3,209 | 2,685 | ,496 | ,336 | ,619 |
| 2.b.3 | 2,865 | 2,797 | ,411 | ,302 | ,658 |
| 2.b.5 | 2,973 | 2,643 | ,525 | ,378 | ,606 |
| 2.b.7 | 2,986 | 2,760 | ,423 | ,195 | ,653 |

Skala: Arbeitsorganisation

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

| | | N | % |
|-------|-----------------------------|----|-------|
| Fälle | Gültig | 74 | 97,4 |
| | Ausgeschlossen ^a | 2 | 2,6 |
| | Gesamt | 76 | 100,0 |

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

| | | |
|-----------------|---|------------------|
| Cronbachs Alpha | Cronbachs Alpha für standardisierte Items | Anzahl der Items |
| ,666 | ,667 | 4 |

Itemstatistiken

| | Mittelwert | Standardabweichung | N |
|-------|------------|--------------------|----|
| 2.b.2 | ,527 | ,6297 | 74 |
| 2.b.3 | ,872 | ,6467 | 74 |
| 2.b.5 | ,764 | ,6260 | 74 |
| 2.b.7 | ,750 | ,6530 | 74 |

Inter-Item-Korrelationsmatrix

| | 2.b.2 | 2.b.3 | 2.b.5 | 2.b.7 |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2.b.2 | 1,000 | ,210 | ,381 | ,341 |
| 2.b.3 | ,210 | 1,000 | ,541 | ,239 |
| 2.b.5 | ,381 | ,541 | 1,000 | ,289 |
| 2.b.7 | ,341 | ,239 | ,289 | 1,000 |

Auswertung der Itemstatistiken

| | Mittelwert | Minimum | Maximum | Bereich | Maximum / Minimum | Varianz | Anzahl der Items |
|--------------------------|------------|---------|---------|---------|-------------------|---------|------------------|
| Inter-Item-Korrelationen | ,334 | ,210 | ,541 | ,331 | 2,573 | ,013 | 4 |

Item-Skala-Statistiken

| | Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen | Skalenvarianz, wenn Item weggelassen | Korrigierte Item-Skala-Korrelation | Quadrierte multiple Korrelation | Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen |
|-------|---|--------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|--|
| 2.b.2 | 2,385 | 2,113 | ,411 | ,204 | ,622 |
| 2.b.3 | 2,041 | 2,033 | ,440 | ,301 | ,603 |
| 2.b.5 | 2,149 | 1,895 | ,566 | ,375 | ,518 |
| 2.b.7 | 2,162 | 2,117 | ,378 | ,156 | ,645 |

Skala: Arbeitsinhalt

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

| | | N | % |
|-------|-----------------------------|----|-------|
| Fälle | Gültig | 73 | 96,1 |
| | Ausgeschlossen ^a | 3 | 3,9 |
| | Gesamt | 76 | 100,0 |

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

| Cronbachs Alpha | Cronbachs Alpha für standardisierte Items | Anzahl der Items |
|-----------------|---|------------------|
| ,644 | ,640 | 6 |

Itemstatistiken

| | Mittelwert | Standardabweichung | N |
|-------|------------|--------------------|----|
| 2.c.1 | ,164 | ,4087 | 73 |
| 2.c.2 | ,555 | ,5307 | 73 |
| 2.c.3 | ,466 | ,4738 | 73 |
| 2.c.4 | ,219 | ,4487 | 73 |
| 2.c.5 | 1,027 | ,6713 | 73 |
| 2.c.6 | ,411 | ,6473 | 73 |

Inter-Item-Korrelationsmatrix

| | 2.c.1 | 2.c.2 | 2.c.3 | 2.c.4 | 2.c.5 | 2.c.6 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2.c.1 | 1,000 | -,042 | ,029 | ,407 | ,439 | ,686 |
| 2.c.2 | -,042 | 1,000 | ,532 | -,051 | ,376 | -,046 |
| 2.c.3 | ,029 | ,532 | 1,000 | -,095 | ,232 | -,067 |
| 2.c.4 | ,407 | -,051 | -,095 | 1,000 | ,256 | ,355 |
| 2.c.5 | ,439 | ,376 | ,232 | ,256 | 1,000 | ,421 |
| 2.c.6 | ,686 | -,046 | -,067 | ,355 | ,421 | 1,000 |

Auswertung der Itemstatistiken

| | Mittelwert | Minimum | Maximum | Bereich | Maximum / Minimum | Varianz | Anzahl der Items |
|--------------------------|------------|---------|---------|---------|-------------------|---------|------------------|
| Inter-Item-Korrelationen | ,229 | -,095 | ,686 | ,781 | -7,231 | ,063 | 6 |

Item-Skala-Statistiken

| | Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen | Skalenvarianz, wenn Item weggelassen | Korrigierte Item-Skala-Korrelation | Quadrierte multiple Korrelation | Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen |
|-------|---|--------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|--|
| 2.c.1 | 2,678 | 2,850 | ,541 | ,537 | ,558 |
| 2.c.2 | 2,288 | 3,020 | ,250 | ,389 | ,645 |
| 2.c.3 | 2,377 | 3,193 | ,204 | ,307 | ,655 |
| 2.c.4 | 2,623 | 3,117 | ,281 | ,195 | ,631 |
| 2.c.5 | 1,815 | 2,135 | ,600 | ,387 | ,493 |
| 2.c.6 | 2,432 | 2,481 | ,423 | ,507 | ,582 |

Skala: Arbeitsinhalt

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

| | | N | % |
|-------|-----------------------------|----|-------|
| Fälle | Gültig | 73 | 96,1 |
| | Ausgeschlossen ^a | 3 | 3,9 |
| | Gesamt | 76 | 100,0 |

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

| Cronbachs Alpha | Cronbachs Alpha für standardisierte Items | Anzahl der Items |
|-----------------|---|------------------|
| ,726 | ,749 | 4 |

Itemstatistiken

| | Mittelwert | Standardabweichung | N |
|-------|------------|--------------------|----|
| 2.c.1 | ,164 | ,4087 | 73 |
| 2.c.4 | ,219 | ,4487 | 73 |
| 2.c.5 | 1,027 | ,6713 | 73 |
| 2.c.6 | ,411 | ,6473 | 73 |

Inter-Item-Korrelationsmatrix

| | 2.c.1 | 2.c.4 | 2.c.5 | 2.c.6 |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2.c.1 | 1,000 | ,407 | ,439 | ,686 |
| 2.c.4 | ,407 | 1,000 | ,256 | ,355 |
| 2.c.5 | ,439 | ,256 | 1,000 | ,421 |
| 2.c.6 | ,686 | ,355 | ,421 | 1,000 |

Auswertung der Itemstatistiken

| | Mittelwert | Minimum | Maximum | Bereich | Maximum / Minimum | Varianz | Anzahl der Items |
|--------------------------|------------|---------|---------|---------|-------------------|---------|------------------|
| Inter-Item-Korrelationen | ,427 | ,256 | ,686 | ,430 | 2,675 | ,019 | 4 |

Item-Skala-Statistiken

| | Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen | Skalenvarianz, wenn Item weggelassen | Korrigierte Item-Skala-Korrelation | Quadrierte multiple Korrelation | Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen |
|-------|---|--------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|--|
| 2.c.1 | 1,658 | 1,798 | ,687 | ,522 | ,606 |
| 2.c.4 | 1,603 | 2,007 | ,401 | ,181 | ,725 |
| 2.c.5 | ,795 | 1,506 | ,462 | ,224 | ,716 |
| 2.c.6 | 1,411 | 1,363 | ,619 | ,494 | ,599 |

Skala: Kommunikation

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

| | | N | % |
|-------|-----------------------------|----|-------|
| Fälle | Gültig | 69 | 90,8 |
| | Ausgeschlossen ^a | 7 | 9,2 |
| | Gesamt | 76 | 100,0 |

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

| Cronbachs Alpha | Cronbachs Alpha für standardisierte Items | Anzahl der Items |
|-----------------|---|------------------|
| ,870 | ,871 | 4 |

Itemstatistiken

| | Mittelwert | Standardabweichung | N |
|-------|------------|--------------------|----|
| 2.d.1 | ,464 | ,5961 | 69 |
| 2.d.2 | ,384 | ,5632 | 69 |
| 2.d.3 | ,729 | ,6499 | 69 |
| 2.d.4 | ,522 | ,7247 | 69 |

Inter-Item-Korrelationsmatrix

| | 2.d.1 | 2.d.2 | 2.d.3 | 2.d.4 |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2.d.1 | 1,000 | ,502 | ,597 | ,802 |
| 2.d.2 | ,502 | 1,000 | ,630 | ,601 |
| 2.d.3 | ,597 | ,630 | 1,000 | ,636 |
| 2.d.4 | ,802 | ,601 | ,636 | 1,000 |

Auswertung der Itemstatistiken

| | Mittelwert | Minimum | Maximum | Bereich | Maximum / Minimum | Varianz | Anzahl der Items |
|--------------------------|------------|---------|---------|---------|-------------------|---------|------------------|
| Inter-Item-Korrelationen | ,628 | ,502 | ,802 | ,300 | 1,597 | ,009 | 4 |

Item-Skala-Statistiken

| | Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen | Skalenvarianz, wenn Item weggelassen | Korrigierte Item-Skala-Korrelation | Quadrierte multiple Korrelation | Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen |
|-------|---|--------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|--|
| 2.d.1 | 1,635 | 2,815 | ,746 | ,656 | ,826 |
| 2.d.2 | 1,714 | 3,057 | ,654 | ,465 | ,861 |
| 2.d.3 | 1,370 | 2,718 | ,710 | ,518 | ,839 |
| 2.d.4 | 1,577 | 2,356 | ,801 | ,705 | ,803 |

Skala: Arbeitszeit

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

| | | N | % |
|-------|-----------------------------|----|-------|
| Fälle | Gültig | 70 | 92,1 |
| | Ausgeschlossen ^a | 6 | 7,9 |
| | Gesamt | 76 | 100,0 |

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

| Cronbachs Alpha | Cronbachs Alpha für standardisierte Items | Anzahl der Items |
|-----------------|---|------------------|
| ,870 | ,879 | 5 |

Itemstatistiken

| | Mittelwert | Standardabweichung | N |
|-------|------------|--------------------|----|
| 2.f.1 | 1,364 | ,6699 | 70 |
| 2.f.2 | ,593 | ,6097 | 70 |
| 2.f.3 | ,793 | ,8448 | 70 |
| 2.f.4 | ,907 | ,6156 | 70 |
| 2.f.5 | 1,279 | ,7785 | 70 |

Inter-Item-Korrelationsmatrix

| | 2.f.1 | 2.f.2 | 2.f.3 | 2.f.4 | 2.f.5 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2.f.1 | 1,000 | ,688 | ,481 | ,610 | ,664 |
| 2.f.2 | ,688 | 1,000 | ,706 | ,612 | ,578 |
| 2.f.3 | ,481 | ,706 | 1,000 | ,583 | ,497 |
| 2.f.4 | ,610 | ,612 | ,583 | 1,000 | ,501 |
| 2.f.5 | ,664 | ,578 | ,497 | ,501 | 1,000 |

Auswertung der Itemstatistiken

| | Mittelwert | Minimum | Maximum | Bereich | Maximum / Minimum | Varianz | Anzahl der Items |
|--------------------------|------------|---------|---------|---------|-------------------|---------|------------------|
| Inter-Item-Korrelationen | ,592 | ,481 | ,706 | ,225 | 1,468 | ,006 | 5 |

Item-Skala-Statistiken

| | Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen | Skalenvarianz, wenn Item weggelassen | Korrigierte Item-Skala-Korrelation | Quadrierte multiple Korrelation | Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen |
|-------|---|--------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|--|
| 2.f.1 | 3,571 | 5,546 | ,730 | ,619 | ,836 |
| 2.f.2 | 4,343 | 5,627 | ,794 | ,663 | ,825 |
| 2.f.3 | 4,143 | 5,052 | ,666 | ,551 | ,857 |
| 2.f.4 | 4,029 | 5,869 | ,687 | ,490 | ,847 |
| 2.f.5 | 3,657 | 5,316 | ,662 | ,487 | ,853 |

Skala: Führung

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

| | | N | % |
|-------|-----------------------------|----|-------|
| Fälle | Gültig | 69 | 90,8 |
| | Ausgeschlossen ^a | 7 | 9,2 |
| | Gesamt | 76 | 100,0 |

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

| Cronbachs Alpha | Cronbachs Alpha für standardisierte Items | Anzahl der Items |
|-----------------|---|------------------|
| ,577 | ,579 | 3 |

Itemstatistiken

| | Mittelwert | Standardabweichung | N |
|-------|------------|--------------------|----|
| 2.g.1 | ,420 | ,5792 | 69 |
| 2.g.2 | 1,348 | ,7779 | 69 |
| 2.g.3 | ,304 | ,5231 | 69 |

Inter-Item-Korrelationsmatrix

| | 2.g.1 | 2.g.2 | 2.g.3 |
|-------|-------|-------|-------|
| 2.g.1 | 1,000 | ,373 | ,203 |
| 2.g.2 | ,373 | 1,000 | ,368 |
| 2.g.3 | ,203 | ,368 | 1,000 |

Auswertung der Itemstatistiken

| | Mittelwert | Minimum | Maximum | Bereich | Maximum / Minimum | Varianz | Anzahl der Items |
|--------------------------|------------|---------|---------|---------|-------------------|---------|------------------|
| Inter-Item-Korrelationen | ,315 | ,203 | ,373 | ,170 | 1,839 | ,008 | 3 |

Item-Skala-Statistiken

| | Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen | Skalenvarianz, wenn Item weggelassen | Korrigierte Item-Skala-Korrelation | Quadrierte multiple Korrelation | Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen |
|-------|---|--------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|--|
| 2.g.1 | 1,652 | 1,179 | ,365 | ,144 | ,509 |
| 2.g.2 | ,725 | ,732 | ,477 | ,228 | ,335 |
| 2.g.3 | 1,768 | 1,276 | ,358 | ,141 | ,526 |

Skala: Führung

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

| | | N | % |
|-------|-----------------------------|----|-------|
| Fälle | Gültig | 72 | 94,7 |
| | Ausgeschlossen ^a | 4 | 5,3 |
| | Gesamt | 76 | 100,0 |

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

| Cronbachs Alpha | Cronbachs Alpha für standardisierte Items | Anzahl der Items |
|-----------------|---|------------------|
| ,527 | ,548 | 2 |

Itemstatistiken

| | Mittelwert | Standardabweichung | N |
|-------|------------|--------------------|----|
| 2.g.1 | ,403 | ,5731 | 72 |
| 2.g.2 | 1,319 | ,7975 | 72 |

Inter-Item-Korrelationsmatrix

| | 2.g.1 | 2.g.2 |
|-------|-------|-------|
| 2.g.1 | 1,000 | ,377 |
| 2.g.2 | ,377 | 1,000 |

Auswertung der Itemstatistiken

| | Mittelwert | Minimum | Maximum | Bereich | Maximum / Minimum | Varianz | Anzahl der Items |
|--------------------------|------------|---------|---------|---------|-------------------|---------|------------------|
| Inter-Item-Korrelationen | ,377 | ,377 | ,377 | 0,000 | 1,000 | ,000 | 2 |

Item-Skala-Statistiken

| | Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen | Skalenvarianz, wenn Item weggelassen | Korrigierte Item-Skala-Korrelation | Quadrierte multiple Korrelation | Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen |
|-------|---|--------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|--|
| 2.g.1 | 1,319 | ,636 | ,377 | ,142 | |
| 2.g.2 | ,403 | ,328 | ,377 | ,142 | |



Mitteilungen

Nr. 9045

Erfassung psychischer Belastungen bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen

Handlungshilfe mit Checkliste für Verantwortliche in Verkehrsunternehmen

Stand: Dezember 2012

Gesamtbearbeitung:

Ausschuss für Personalwesen

Sachbearbeitung:

UA Arbeits- und Verkehrsmedizin

Dipl.-Ing. Yusuf Demirkaya, Bremen

Dr. Engelbert Emmerich, Wiesbaden

Dipl.-Ing. Rainer Erb, Hamburg

Dr. Michael Franz, Leipzig

Dr. Christine Gartner-Werner, Stuttgart

Dr. Christian Gravert, Berlin

Dr. Manuela Huetten, Berlin

Dr. Kristina John, Hamburg

Dr. Sigrid Karbe-Hamacher, Bremen

Dr. Bernhard Karmann, München

Dr. Rolf Kittel, Stuttgart

Dr. Christoph Levin, Hamburg

Dr. Rolf Lorbach, Köln

Dr. Friedbert Maas, Bochum

Dr. Yvonne Popper-Wawronek, Wien

Dr. Stefanie Ramrath, Düsseldorf

Dipl.-Geogr. Hartmut Reinberg-Schüller, Köln

Dr. Ludger Steltenkamp, Hannover

Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV)

Kamekestraße 37 - 39, 50672 Köln, Tel. 0221/57979-0, Fax: 514272

Erfassung psychischer Belastungen bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen

Handlungshilfe mit Checkliste für Verantwortliche in Verkehrsunternehmen

Stand: Dezember 2012

Redaktion:

Arbeitsgruppe „Psychische Belastungen“ im UA Arbeits- und Verkehrsmedizin

Dr. Christian Gravert, Berlin
Dipl.-Ing. Alfons Grösbrink, Hamburg
Dr. Friedbert Maas, Bochum
Dr. Ludger Steltenkamp, Hannover

Wissenschaftliche Beratung:

Dr. Thomas Fröschl, ias AG Karlsruhe
Damaris Greiff, Vera Schneider (DB Training)
Christina Meyn, Uwe Dechmann (Sozialforschungsstelle/ TU Dortmund)

Wir danken dem Dortmunder Forschungsbüro für Arbeit, Prävention und Politik (DoFAPP), sowie der BAUA, der GFA, dem IfADo, dem IFAA und vielen weiteren Kollegen für Ihre wertvollen fachlichen Beiträge, sowie den beteiligten Unternehmen, Betriebsräten, Betriebsärzten und Sicherheitsfachkräften für die Mitwirkung in der Erprobung.

Gefördert durch:

Fonds zur sozialen Sicherung
für Arbeitnehmer der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V.

Inhalt

| | | |
|-----------|---|----|
| 1 | Einführung..... | 4 |
| 2 | Berücksichtigung psychischer Belastungen bei der Gefährdungsbeurteilung..... | 5 |
| 3 | Erläuterungen zum Begriff „psychische Belastungen“..... | 8 |
| 4 | Erfassung psychischer Fehlbelastungen..... | 8 |
| 5 | Hinweise zur Anwendung der Checkliste | 9 |
| 5.1 | Auswahl der zu beurteilenden Arbeitsplätze | 9 |
| 5.2 | Das Bewertungsteam..... | 10 |
| 5.3 | Vorbereitung der Gefährdungsermittlung | 11 |
| 5.4 | Das Vorgehen bei der Gefährdungsermittlung | 11 |
| 5.5 | Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung | 16 |
| 5.6 | Gesetzliche Forderung..... | 16 |
| 5.7 | Grenzen des Verfahrens | 16 |
| 6 | Checkliste: Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastungen im Arbeitssystem“ | 17 |
| Teil 1: | Indikatoren für potentiell gesundheitsgefährdende psychische Belastungen | 17 |
| Teil 2: | Bewertung der Tätigkeit | 18 |
| 7 | Anregungen und Beispiele für belastungsreduzierende Maßnahmen..... | 23 |
| Anhang 1: | Maßnahmenkategorien | 26 |
| Anhang 2: | Einstufungsbeispiele für Teil 2 der Checkliste | 27 |
| Anhang 3: | Weiterführende Literatur und Internet-Links | 31 |

Anmerkung: Zur besseren Lesbarkeit des Textes wird in den folgenden Ausführungen ausschließlich die männliche Schriftform verwendet.

1 Einführung

Mit dem ständigen Wandel der Lebens- und Arbeitsbedingungen verändern sich auch die Anforderungen an die Menschen in modernen Unternehmen:

- Modernisierungsprozesse rücken immer stärker Qualifikationen, Flexibilität und Motivation in den Mittelpunkt.
- Schwere körperliche Arbeiten nehmen ab, geistige und nervliche Beanspruchungen wachsen.
- Informationstechnologie verändert die Arbeitsumwelt. Flexible Arbeitsabläufe fordern ständig neue Lernprozesse und größere Anpassungsleistungen.
- Wertevorstellungen ändern sich.
- Die Sorge um die eigene Gesundheit ist wichtig.

(Aus: VDV-Mitteilung 9034 „Betriebliches Gesundheitsmanagement“)

Dem trägt auch das Arbeitsschutzgesetz Rechnung, das den Arbeitgeber zur Gefährdungsbeurteilung auch der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz verpflichtet. Staatliche Aufsichtsbehörden drängen zunehmend auf die Umsetzung dieser gesetzlichen Vorgaben.

Trotz einer Vielzahl bereits zur Verfügung stehender Instrumente und Verfahren zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung fehlt bisher ein abgestimmtes, wissenschaftlich abgesichertes, einfaches, in Verkehrsunternehmen allgemein anwendbares Instrument, das den gesetzlichen Anforderungen gerecht wird.

Die vorliegende Handlungshilfe soll eine branchenorientierte Hilfestellung bei der Ermittlung psychischer Belastungen im Rahmen der im Arbeitsschutzgesetz geforderten Gefährdungsbeurteilung geben.

Die in der Checkliste erfassten Tätigkeitsmerkmale stellen eine Auswahl potentieller betrieblicher Belastungsfaktoren für das psychische Befinden der Beschäftigten dar. Das reine Vorhandensein einer oder mehrerer dieser Faktoren ist nicht gleichzusetzen mit einer daraus resultierenden Fehlbeanspruchung mit Krankheitswert.

Berufliche Belastungen sind in vielen Fällen tätigkeitstypisch. Das Fahrpersonal ist häufiger kritischen Verkehrssituationen ausgesetzt als Mitarbeiter in der Verwaltung oder in Werkstätten. Für die viele Tätigkeiten in der Branche ÖPNV/Bahnen ist zu berücksichtigen, dass psychische Belastungen durch hohe Verantwortung für Menschen und Material, Dienste zu ungünstigen Tageszeiten, Einhalten des Fahrplans und sonstige verbindliche organisatorische Regelungen zu den berufstypischen Anforderungen gehören und auch bei einer optimalen Gestaltung der Arbeitsbedingungen grundsätzlich bestehen. Auf diese branchenspezifischen Anforderungen ist mit richtiger Eignungsauswahl (Berufsberatung), beruflicher Qualifikation und Stärkung persönlicher und sozialer Ressourcen einzugehen.

Unabhängig davon besitzt ein Unternehmen Möglichkeiten, die Mitarbeiter bei der Bewältigung ihrer Aufgaben zu unterstützen. Beispielsweise ermöglichen Stressbe-

wältigungskurse oder Deeskalations-Seminare für Fahrausweisprüfer einen professionelleren Umgang mit konfliktbehafteten Situationen. Diese werden damit in die Lage versetzt, derartige Situationen zu vermeiden oder Eskalationen zu begrenzen und erfahren somit eine Stärkung ihrer Ressourcen.

Das Schaffen von unterstützenden betrieblichen Rahmenbedingungen, z. B. durch ein strukturiertes Betreuungskonzept für in schwere Unfälle verwickeltes Fahrpersonal, erleichtert in der Regel die Verarbeitung traumatischer Ereignisse. Sowohl Fehlzeiten als auch Fahrdienstuntauglichkeit lassen sich dadurch nachweislich verringern.

Bei der Entwicklung und Ausprägung von psychischen Gesundheitsstörungen spielen die persönlichen Voraussetzungen (Ressourcen) des Betroffenen eine entscheidende Rolle. Durch unterschiedliche Faktoren wie Persönlichkeitsstruktur, Lebensgeschichte, Unterstützung durch das private Umfeld, finanzielle Rahmenbedingungen usw. werden diese wesentlich mitbestimmt und führen damit zu unterschiedlicher Verarbeitung (Beanspruchung) bei gleicher beruflicher Ausgangsbelastung. Diese Faktoren können durch das Unternehmen nicht beeinflusst werden. Daher ist hier jeder Einzelne aufgefordert, eigenverantwortlich an der Erhaltung seiner Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit mitzuarbeiten.

Die Ermittlung dieser persönlichen Ressourcen des einzelnen Mitarbeiters ist ausdrücklich nicht Gegenstand der in dieser Handlungshilfe enthaltenen Checkliste. Die Checkliste soll einen ersten Einstieg in die arbeitsplatzbezogenen Aspekte bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ermöglichen und den Verantwortlichen bei der Erfüllung gesetzlicher Vorschriften helfen.

2 Berücksichtigung psychischer Belastungen bei der Gefährdungsbeurteilung

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet den Arbeitgeber, Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu ergreifen. Hierzu gehören ausdrücklich auch Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung.

Die Gefährdungsbeurteilung stellt dabei das zentrale Instrument im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz dar.

Rechtsgrundlage ist § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG):

- (1) *Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.*

...

(2) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

...

- 4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,*
- 5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.*

Hier weist der Gesetzgeber darauf hin, dass nicht nur der technische Arbeitsschutz, sondern aufgrund des Gesundheitsschutzes auch „weiche“ Faktoren wie Arbeitsabläufe und Qualifikation zu beurteilen sind.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stellte am 12. August 2008 fest: „§ 5 ArbSchG dient nicht in erster Linie dazu, unmittelbare Gesundheitsgefahren zu verhüten. Durch die Gefährdungsbeurteilung werden vielmehr im Vorfeld Gefährdungen ermittelt, denen gegebenenfalls durch entsprechende Maßnahmen zu begegnen ist“. Mit einer Gefährdungsbeurteilung werden nicht Gefahren beurteilt, sondern Gefährdungen: „Der Begriff der Gefährdung bezeichnet im Unterschied zur Gefahr die Möglichkeit eines Schadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an ihr Ausmaß oder ihre Eintrittswahrscheinlichkeit.“ Mit dieser Beurteilung „fängt der Schutz der Gesundheit als der körperlichen und geistig-psychischen Integrität des Arbeitnehmers an“.

Die in den vergangenen Jahren vorgenommenen Anpassungen und Straffungen des Arbeitsschutzrechts stärken die Eigenverantwortung des Unternehmers. Er hat nunmehr größere Handlungsspielräume, um die angestrebten Schutzziele zu erreichen. Unter anderem hat er darauf zu achten, dass eine den gesetzlichen Bestimmungen entsprechende Gefährdungsbeurteilung¹ auch psychische Belastungen erfasst.

Die Unfallversicherungsträger präzisieren in § 3 UVV „Grundsätze der Prävention“ (BGV A1 und GUV-V A1) die Ermittlung des betrieblichen Gefährdungspotentials und die Beurteilung der Risiken sowie die Auswahl und Kontrolle der Wirksamkeit der Maßnahmen. Im Arbeitsschutzgesetz wird eine fortlaufende Dokumentation gefordert, in der sowohl die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung als auch die veranlassten Maßnahmen und deren Wirksamkeit enthalten sind.

Aus der Gefährdungsbeurteilung werden sich vorrangig Maßnahmen der Verhältnisprävention (Gestaltung der Arbeitsplätze, Veränderung von Handlungsspielräumen, Arbeitszeitorganisation) ergeben. Ein aktiv betriebener, gut organisierter betrieblicher Arbeitsschutz reduziert bereits die psychischen Fehlbelastungen, weil er Störungen im Arbeitsablauf und Unfall- und Gesundheitsgefahren minimiert.

¹ Bei der DB AG erfolgt die Gefährdungsbeurteilung einheitlich mit Vordruck 132.0135V01 nach Ril 132.0135. Ermittlungsunterlagen wie die vorgeschlagene Checkliste können als Anlagen mitgeführt werden.

Maßnahmen zur Arbeitsorganisation und zur Personal- und Führungskräfte-Entwicklung umfassen die Kernbereiche unternehmerischer Verantwortung. Arbeits-erweiterung, Arbeitsbereicherung. Systematisch geplante Arbeitsplatzwechsel und Gruppenarbeit eröffnen Möglichkeiten zum Belastungswechsel. Sorgfältige Perso-nalauswahl und angemessene Qualifizierung beugen einer individuellen Überforde-rung mit der Aufgabe vor. Unterschiede zwischen dem Anforderungsprofil des Ar-beitsplatzes und dem Leistungsvermögen des Mitarbeiters sollten möglichst gering gehalten werden.

Für die Beurteilung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz sind daher in der Checkliste die Faktoren Arbeitsumgebung, Arbeitsorganisation, Arbeitsinhalt, Kom-munikation, Qualifikation, Arbeitszeit und Führung enthalten.

Bei der Gefährdungsbeurteilung sollen möglichst solche psychischen Belastungen berücksichtigt werden, die mit Wahrscheinlichkeit zu Beeinträchtigungen (= Fehlbe-lastungen) führen können. Es sollte aber nicht vergessen werden, dass psychische Belastungen mit erwünschter Wirkung (z. B. Abwechslung im Beruf, Erweiterung von Handlungsspielräumen, betriebliche Weiterbildung) als Gegenmaßnahmen zu un-günstigen Belastungen genutzt werden können. So führt eine erhöhte Arbeitsbelas-tung (z. B. durch Zeitdruck) unter Umständen zu geringeren gesundheitlichen Beein-trächtigungen, wenn Betroffene über einen hohen Handlungsspielraum verfügen. Tätigkeiten mit geringem Kontrollspielraum bei gleichzeitig hohen Anforderungen können demnach ein höheres Gesundheitsrisiko bergen.

Damit bieten sich dem Arbeitgeber und seinen Führungskräften über die Reduzie-rung oder Beseitigung belastender Arbeitsbedingungen hinaus - unabhängig von der unterschiedlichen individuellen Disposition der Betroffenen - sinnvolle Ansätze für Maßnahmen zur Verringerung der Beanspruchung durch Veränderung von betriebli-chen Rahmenbedingungen (z. B. Einfluss der Mitarbeiter auf die Dienstplangestal-tung, Bonusregelungen usw.). Weitere Möglichkeiten sind in Abschnitt 7 dieser Handlungshilfe genannt.

Als integraler Bestandteil des betrieblichen Gesundheitsmanagements hat daher die Ermittlung und - sofern möglich - Reduzierung psychischer Belastungen im Arbeits-leben eine hohe Bedeutung für die Unternehmen erlangt.

Um dabei qualifizierte Bewertungen zu treffen, können die verantwortlichen Füh-rungskräfte auf die fachliche Unterstützung der Träger der Gesetzlichen Unfallversi-cherung (Berufsgenossenschaften, Unfallkassen) sowie betrieblicher und externer Fachleute (Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte, Sozialberater, Psycholo-gen, Organisations- und Personalentwickler, Arbeitswissenschaftler) zurückgreifen.

Auch in der VDV-Mitteilung Nr. 9034 „Betriebliches Gesundheitsmanagement – Ein Leitfaden zur Organisation in Unternehmen“ ist die Gefährdungsbeurteilung aus-drücklich als unverzichtbares Element des Betrieblichen Gesundheitsmanagements aufgeführt.

3 Erläuterungen zum Begriff „psychische Belastungen“

Als „psychische Belastungen“ werden grundsätzlich alle Faktoren des Umfeldes bezeichnet, die auf die Psyche des Menschen von außen einwirken.

Die Erfassung von arbeitsbedingten psychischen Belastungen stellt nur einen Teilaspekt der insgesamt im gesellschaftlichen Umfeld zunehmenden Problematik psychischer Störungen dar. Arbeit ist eine wichtige Ressource für psychische Stabilität und Zufriedenheit. Die Wechselwirkungen zwischen Menschen und ihrer Arbeit werden stark durch ihre Persönlichkeit und Erfahrungen geprägt.

Psychische Belastungen bei der Arbeit können prinzipiell sowohl aktivierend als auch ermüdend empfunden werden. Auch Stress kann sowohl erwünschte stimulierende als auch unerwünschte gesundheitliche Folgen haben. Diesem Ansatz folgt das Belastungs-Beanspruchungsmodell. Schon bei den alltäglichen Belastungen durch Lärm, Klima oder Gefahrstoffe sind die individuellen Beanspruchungsfolgen beim Beschäftigten auch von seiner persönlichen Konstitution und seinem Gesundheitszustand abhängig. Dies gilt umso mehr für psychische Belastungen bei der Arbeit. Die gleiche Belastungssituation kann je nach Individualität des Beschäftigten von diesem als Anregung oder starke Beanspruchung empfunden werden.

Familiäre Belastungen wie persönliche Verschuldung oder Beziehungsprobleme sind häufige private Risikofaktoren, die in Wechselwirkung mit beruflichen Anforderungen das Auftreten von psychischen Erkrankungen in der Belegschaft eines Unternehmens fördern und Belastungen am Arbeitsplatz verstärken können.

Ein Ungleichgewicht zwischen Arbeitsanforderungen und individuellen Möglichkeiten der Bewältigung kann bei Betroffenen zu beruflich mitbedingten psychischen Fehlbeanspruchungen und akuten Stress-Symptomen führen. Langfristig können sich daraus Probleme wie mangelnde Arbeitszufriedenheit oder chronische Erkrankungen ergeben. In der Konsequenz drohen ökonomische Nachteile für ein Unternehmen durch einen höheren Krankenstand, eine Zunahme vorzeitiger Erwerbsunfähigkeit oder eine hohe Mitarbeiterfluktuation. Für die Mitarbeiter kann das zur Einschränkung oder im Extremfall zum Verlust ihrer Beschäftigungsfähigkeit führen.

4 Erfassung psychischer Fehlbelastungen

Für die Erfassung und Beurteilung psychischer Belastungen und Beanspruchungen gibt es eine Vielzahl sehr unterschiedlicher Verfahren. Die Unfallversicherungsträger bieten ein breites Spektrum von Informationen und Arbeitshilfen für die betriebliche Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen in digitaler und gedruckter Form an (siehe Anhang 3). In der Handlungshilfe sind diese Materialien branchenspezifisch für die Ermittlung, Beurteilung und Dokumentation von psychischen Belastungen an Arbeitsplätzen in Verkehrsunternehmen verdichtet.

Ziel ist es, den Verantwortlichen in den Verkehrsbetrieben eine höhere Handlungssicherheit bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung mit Hilfe einer branchenspezifischen Checkliste zu geben. Das wissenschaftlich geprüfte Verfahren hilft, Arbeitsplätze mit besonderen psychischen Arbeitsbelastungen zu erkennen und geeignete Maßnahmen abzuleiten. Betrachtungen von ähnlichen Tätigkeiten in vergleichbaren Bereichen innerhalb eines Betriebes ermöglichen erste Hinweise auf derartige Belastungen.

Bei der Auswahl der Fragen wurde besonderer Wert darauf gelegt, personenunabhängig Belastungsmerkmale zu identifizieren und hinsichtlich sich daraus ergebender Handlungserfordernisse zu bewerten. Dabei erfolgt bewusst keine Vermischung mit Fragestellungen, die die individuelle Bewertung (= Beanspruchung) der Mitarbeiter auf den beurteilten Arbeitsplätzen widerspiegeln, wie es beispielsweise bei Fragen zu gesundheitlichen Beschwerden der Fall wäre. Für den betrieblichen Anwender ist ein Verfahren besser, das die jeweiligen Merkmale der Tätigkeit und nicht die Bewältigungsstrategien der Mitarbeiter erfasst. Es erlaubt eine Ableitung konkreter Handlungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Verhältnisse am Arbeitsplatz.

Wichtig ist, dass die psychische Gefährdungsbeurteilung in den Zusammenhang der umfassenden Gefährdungsanalyse nach § 5 ArbSchG gestellt und durch eine subjektiven Belastungsanalyse (z. B. unternehmensweite Mitarbeiterbefragung) ergänzt wird.

Hiermit ist die Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung mit den im Betrieb vorhandenen personellen Ressourcen möglich.

Typische Belastungen in Verkehrsunternehmen können sein: Stark wechselnde oder kurzfristig geplante Arbeitszeiten, Monotonie z. B. bei Steuer- und Überwachungstätigkeiten, Gewalt durch Dritte oder Beteiligung an schweren Verkehrs- und Arbeitsunfällen.

Weiterführende Literatur und Hinweise auf relevante Internetseiten sind im Anhang 3 zusammengestellt.

5 Hinweise zur Anwendung der Checkliste

5.1 Auswahl der zu beurteilenden Arbeitsplätze

Zunächst bietet es sich an, eine Reihenfolge der zu beurteilenden Arbeitsplätze anhand von bereits bekannten oder zu erwartenden psychischen Belastungen festzulegen. Die Belastungen im Fahrdienst, Fahrausweisprüfdienst oder in Leitstellen sind erfahrungsgemäß höher einzuschätzen als beispielsweise reine Verwaltungstätigkeiten ohne besonderen Kundenkontakt.

Erste Hinweise auf vorliegende Fehlbelastungen im untersuchten Bereich können eine überdurchschnittliche oder zunehmende Anzahl von Unfällen, Beinahe-Unfällen, relativ hohe Fehlzeiten oder Produktivitätsverluste sein.

In Teil 1 der Checkliste werden daher allgemeine betriebliche Kennzahlen (Indikatoren), die möglicherweise im Zusammenhang mit gesundheitsgefährdenden psychischen Belastungen stehen können, erfasst. Diese Kennzahlen werden im Vorfeld ermittelt, um zum Zeitpunkt der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung zur Verfügung zu stehen. Von besonderem Interesse sind überdurchschnittliche Werte im internen Vergleich mit ähnlich gearteten Arbeitsplätzen oder im Branchenvergleich bzw. eine auffällige Veränderung im Mehrjahresvergleich, die nicht durch andere Ursachen erklärbar sind. Zur Bewertung der Indikatoren vgl. Abschnitt 5.4.

5.2 Das Bewertungsteam

Die Arbeitsplätze oder Tätigkeiten werden in Teil 2 der Checkliste nach unterschiedlichen Faktoren wie Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation usw. betrachtet und bewertet. Dies erfolgt durch den Arbeitgeber bzw. Personen mit eingehender Arbeitsplatzkenntnis wie die direkten Führungskräfte, Ausbilder oder Beschäftigte in Zusammenarbeit mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt und unter Beteiligung des Betriebs-/Personalrates (= Bewertungsteam). Ergänzt werden kann dieses Team bei Bedarf durch weitere interne Experten wie z. B. Sozialberater, Psychologen oder Mitarbeiter der Organisations- und Personalentwicklung. Die Entscheidung über die Zusammensetzung des Bewertungsteams liegt beim Arbeitgeber in Abstimmung mit der Arbeitnehmervertretung. Jedes Unternehmen kann sein Bewertungsteam angepasst an betriebliche Erfordernisse und Möglichkeiten zusammenstellen.

Folgende Empfehlung kann in Bezug auf die Zusammenstellung des Bewertungsteams gegeben werden:

Obligatorische Mitglieder des Bewertungsteams:

- direkte Führungskraft und/oder Person mit sehr guter (operativer) Kenntnis des Arbeitsplatzes (z. B. Ausbilder, andere Beschäftigte)
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Betriebsarzt oder betriebsärztlicher Dienst
- Interessenvertretung (Betriebs-/ Personalrat etc.)

Optionale Mitglieder des Bewertungsteams:

- Sozialarbeiter
- Psychologe
- Mitarbeiter der Organisations- und Personalentwicklung
- Weitere

5.3 Vorbereitung der Gefährdungsermittlung

Die Aussagekraft der Gefährdungsermittlung steigt erheblich, wenn das Bewertungsteam eine vorbereitende Sitzung einberuft, bei der folgende Fragen geklärt werden (ggf. unter externer Moderation):

- Welche Arbeitsplätze werden bei der aktuell geplanten Gefährdungsermittlung betrachtet? Definieren der zu beurteilenden Arbeitsplätze.
- Wann und wie wird die Belegschaft über die Aktivitäten informiert? Es ist nicht nur erforderlich, die jeweiligen Arbeitsplatzinhaber der zu bewertenden Arbeitsplätze über das Vorhaben zu informieren, sondern (mindestens) die gesamte Abteilung. Dies ist eine grundlegende Voraussetzung, um die Akzeptanz zu gewährleisten und mögliche Vorurteile in der Belegschaft abzubauen.
- Welche Themen umfasst die Checkliste? Welche Aussagen der Checkliste haben Bedeutung für den betrachteten Arbeitsplatz? Gemeinsames Durchgehen der Checkliste, ggf. Zufügen oder Streichen von Themen und Klärung von offenen Fragen.
- Wie ist der zeitliche Ablauf geplant? Festlegen der Zeitpunkte von 1. Informationen sammeln (Beobachtung, Befragung, Erfahrungswissen) 2. Bewertung anhand der Checkliste, 3. Konsensfindung im Bewertungsteam, 4. Ableitung von Maßnahmen, 5. Monitoring der Maßnahmen
- Was ist von den Mitgliedern des Bewertungsteams zu beachten, um eine gültige Durchführung des Verfahrens sicherzustellen? Grundsätze von Beobachtung, Befragung und Bewertung werden besprochen.
- Wie wird sichergestellt, dass die betrieblichen Kennzahlen (Teil 1 der Checkliste: Indikatoren) zur Konsensrunde zur Verfügung stehen? Festlegung von vorab einzuholenden Informationen für die Checkliste.

5.4 Das Vorgehen bei der Gefährdungsermittlung

Empfohlen wird, die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen auf Grundlage von *Beobachtung* des Arbeitsplatzes, *Befragung* von Arbeitsplatzinhabern und Anwendung von *Erfahrungswissen* durchzuführen. Auf Grundlage dieser Informationen werden individuelle Beurteilungen anhand der Checkliste (vgl. 6.) vorgenommen und anschließend zu einem Konsens im Bewertungsteam zusammengeführt. Geeignete Maßnahmen werden abgeleitet und nachverfolgt.

Aus dieser Empfehlung ergibt sich folgender Ablauf zur Erfassung psychischer Belastungen:

- A) Informationen gewinnen
- B) Bewertung psychischer Belastungen
- C) Maßnahmenableitung
- D) Monitoring der Maßnahmen

Es wird festgelegt, ob mehrere gleichartige Arbeitsplätze für eine Gefährdungsermittlung zusammengefasst werden können. Außerdem darf die Bewertung nicht durch zum Zeitpunkt der Beobachtung stattfindenden Peak- oder Ruhephasen verfälscht werden. Erfasst wird demnach die typische psychische Belastungssituation für einen typischen Arbeitsplatz dieser Art.

A) Informationen gewinnen

Das Bewertungsteam gewinnt Informationen über die psychischen Belastungen an einem Arbeitsplatz durch: Beobachtung des Arbeitsplatzes, Befragung von Arbeitsplatzinhabern und Rückgriff auf vorhandenes Arbeitsplatzwissen.

Dabei ist es nicht zwingend notwendig, dass alle drei Methoden angewendet werden – ob und inwiefern beispielsweise der Arbeitsplatzinhaber befragt wird und welcher Anteil der Tätigkeit beobachtbar ist, muss für jeden Arbeitsplatz im Vorfeld neu entschieden werden. Grundsätzlich ist aber einem Einsatz aller drei Methoden in Kombination der Vorzug zu geben.

Als mögliche Hilfestellung dazu sind die jeweiligen Belastungsmerkmale in der Checkliste mit Symbolen gekennzeichnet. Im Rahmen der vorbereitenden Sitzung des Bewertungsteams wird besprochen, ob und welche Merkmale zusätzlich beim Arbeitsplatzinhaber erfragt werden und in welcher Form das passiert (z. B. während der Begehung oder als Interviewphase im Anschluss an die Beobachtungssequenz).

Symbole



Beobachtung des Arbeitsplatzes



Befragung von Arbeitsplatzinhabern



Erfahrungswissen: vorhandenes Wissen über den Arbeitsplatz

Jedes Mitglied des Bewertungsteams erhält zur Informationssammlung eine eigene Checkliste. In der Spalte „Erläuternde Daten und Hinweise“ bietet die Checkliste Platz, um sich während der Beobachtung und Befragung Notizen zu machen. Diese Notizen bilden neben dem vorhandenen Arbeitsplatzwissen die Grundlage der persönlichen Einschätzung jedes Mitglieds des Bewertungsteams.

Sowohl die Arbeitsplatzbegehung zur Beobachtung von Belastungsmerkmalen als auch die Befragung von Arbeitsplatzinhabern sind je nach Bedarf individuell oder als Gruppe zu organisieren. Um die unterschiedlichen Blickwinkel der einzelnen Mitglieder des Teams ausreichend berücksichtigen zu können, wird empfohlen, sich in dieser Phase nicht untereinander über die gesammelten Informationen auszutauschen. Weiterhin ist zu beachten, dass die Arbeitsplatzinhaber vorab über die Begehung informiert werden.

Da die Checkliste auf sämtliche Arbeitsplätze in Verkehrsunternehmen anwendbar ist, kann nicht jeder angegebene Belastungsparameter auf jeden Arbeitsplatz zutreffen. Darüber hinaus gilt zu beachten, dass nicht jeder Teilnehmende im Bewertungs-

team in gleichem Maß über alle Informationen oder Kenntnisse (z. B. spezifische Arbeitssicherheitskenntnisse) verfügen kann. In diesen Fällen ist es selbstverständlich zulässig, die betreffenden Parameter offenzulassen und dies in der „Konsensrunde“ zu diskutieren.

B) Bewertung psychischer Belastungen

Die Checkliste gliedert sich in zwei Teile: Im ersten Teil werden Indikatoren erfasst, die möglicherweise mit gesundheitsgefährdenden psychischen Belastungen in Zusammenhang stehen. Teil zwei dient der Bewertung der Tätigkeit.

Die Bewertung der Belastungsmerkmale anhand der Checkliste erfolgt in zwei Schritten: Zunächst füllt jedes Mitglied des Bewertungsteams den Teil 2 der Checkliste eigenständig aus. Unmittelbar im Anschluss kommt das Team in einer sogenannten „Konsensrunde“ zusammen. Hier wird über die jeweiligen Einschätzungen der einzelnen Mitglieder diskutiert und gemeinsam eine Checkliste ausgefüllt, die nun das Ergebnis der Gefährdungsermittlung darstellt.

Teil 1: Indikatoren für potentielle psychische Fehlbelastungen

In diesem Teil werden die im Vorfeld recherchierten Kennzahlen anhand einer fünfstufigen Skala bewertet (von „trifft nicht zu“ bis „trifft zu“). Hier ist nach folgendem Bewertungsschema vorzugehen:

Die Bewertungskategorien „trifft nicht zu“ und „trifft eher nicht zu“ sind dann auszuwählen, wenn die Kennzahlen deutlich unter dem Durchschnitt anderer vergleichbarer Organisationseinheiten im eigenen Unternehmen oder der Branche liegen.

Die Kategorie „teils/teils“ stellt den Mittelwert der Skala dar und bedeutet, dass die Kennzahlen im Durchschnitt anderer vergleichbarer Organisationseinheiten im eigenen Unternehmen oder der Branche liegen. Es liegen keine nennenswerten Abweichungen nach oben oder nach unten vor.

Die Bewertungskategorien „trifft eher zu“ oder „trifft zu“ sind dann auszuwählen, wenn die Kennzahlen deutlich über dem Durchschnitt anderer vergleichbarer Organisationseinheiten im eigenen Unternehmen oder der Branche liegen. Auch auffällige Veränderungen (in beide Richtungen) gegenüber zurückliegenden Zeiträumen sind zu beachten. Die Entscheidung liegt letztlich im Ermessen des Bewertungsteams.

Teil 2: Bewertung der Tätigkeit

Die Beurteilung der Belastungsmerkmale erfolgt anhand einer fünfstufigen Antwortskala (von „trifft nicht zu“ bis „trifft zu“). An dieser Stelle ist der Ist-Zustand zu bewerten (unabhängig von ggf. erforderlichen Maßnahmen).

| | | | | |
|-----------------|----------------------|---------------|----------------|-----------|
| ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ |
| trifft nicht zu | trifft eher nicht zu | teils / teils | trifft eher zu | trifft zu |

Die Bewertungskategorien „trifft nicht zu“ und „trifft eher nicht zu“ sind dann auszuwählen, wenn die Situation am betrachteten Arbeitsplatz deutlich bis stark von der angemessenen Belastung abweicht und somit eine Fehlbelastung festzustellen ist.

Die Kategorie „teils/teils“ stellt den Mittelwert der Skala dar und bedeutet, dass sich Aspekte von Fehlbelastung und angemessener Belastung die Waage halten.

Die Bewertungskategorien „trifft eher zu“ oder „trifft zu“ sind dann auszuwählen, wenn am Arbeitsplatz die genannten gesundheitsförderlichen Bedingungen überwiegend oder voll umgesetzt sind.

Darüber hinaus erfolgt in einer zusätzlichen Kategorie die Bewertung der Dringlichkeit der Maßnahmenumsetzung, da eine negative Beurteilung eines Belastungsmerkmals nicht immer zwingend eine hohe Dringlichkeit in Bezug auf die Maßnahmenumsetzung bedeutet und umgekehrt.

Zur Verdeutlichung zwei Beispiele:

So ist es zum Beispiel möglich, dass die Aussage „Der Beschäftigte kann sein Arbeitsplatztempo beeinflussen“ mit „trifft nicht zu“ beurteilt werden muss, dies gleichzeitig aber ein unvermeidbarer Bestandteil der Arbeitstätigkeit ist (z. B. im Fahrdienst) und daher hier keine Maßnahmen erfolgen können bzw. zumindest keine hohe Dringlichkeit besteht.

Andererseits ist es denkbar, dass die Aussage „Die Ziele und Erwartungen der Vorgesetzten sind den Beschäftigten bekannt“ mit „trifft zu“ bewertet und dies auf verstärkte Maßnahmen im Bereich Mitarbeiterkommunikation zurückgeführt wird, die in letzter Zeit stattgefunden haben. Es wäre z. B. möglich, dass zur Aufrechterhaltung dieses positiven Zustands eine Weiterführung dieser Maßnahmen erforderlich ist und dies vom Bewertungsteam mit einer hohen Dringlichkeit bewertet wird.

Wenn Maßnahmen ergriffen werden müssen, ist die Dringlichkeit der Umsetzung mit den folgenden vorgegebenen Kategorien festzulegen:

! = **Geringer Handlungsbedarf**

In Kombination mit einer festgestellten Fehlbelastung sind Verbesserungen anzustreben.

In Kombination mit einem festgestellten gesundheitsförderlichen Merkmal ist deren Bewahrung sicherzustellen.

■ = **Deutlicher Handlungsbedarf**

In Kombination mit einer festgestellten Fehlbelastung sind belastungsreduzierende Maßnahmen erforderlich und zeitnah umzusetzen.

In Kombination mit einem festgestellten gesundheitsförderlichen Merkmal sind Maßnahmen umzusetzen, die die günstige Belastungssituation erhalten oder dieses Merkmal als Schutzfaktor oder Anreiz ausbauen.

! = **Dringender Handlungsbedarf**

In Kombination mit einer festgestellten Fehlbelastung sind dringend belastungsreduzierende Maßnahmen erforderlich, schnellstmöglich umzusetzen und auf ihre Wirksamkeit zu prüfen.

In Kombination mit einem festgestellten gesundheitsförderlichen Merkmal sind dringend Maßnahmen umzusetzen, die die günstige Belastungssituation erhalten oder dieses Merkmal als Schutzfaktor oder Anreiz ausbauen. Die Maßnahmen sind schnellstmöglich umzusetzen und auf ihre Wirksamkeit zu prüfen.

In Anhang 1 finden sich beispielhafte Kombinationen aus der Bewertung der Tätigkeit („trifft nicht zu“ bis „trifft zu“) und dem bestehenden Handlungsbedarf („geringer Handlungsbedarf“ bis „dringender Handlungsbedarf“).

Einstufungsbeispiele für typische Gefährdungen in Verkehrsunternehmen mit näheren Erläuterungen sind im Anhang 2 zusammengestellt.

C) Maßnahmenableitung

Auf Basis dieser Bewertung werden bestenfalls in der gleichen Sitzung, oder aber in einer bereits festgelegten zeitnahen Sitzung, geeignete Maßnahmen abgeleitet und Verantwortlichkeiten sowie Termine für die Umsetzung festgelegt. Die Priorität einer Maßnahme gegenüber einer anderen ergibt sich aus der Dringlichkeitseinschätzung (s. oben).

Anregungen und Beispiele für belastungsreduzierende Maßnahmen finden sich in Abschnitt 7 dieser Handlungshilfe.

D) Durchführung und Monitoring der Maßnahmen

Darüber hinaus ist eine Kontrolle der Wirksamkeit der veranlassten Maßnahmen unabdingbar. Je nach umzusetzenden Maßnahmen wird dazu ein individueller Zeitraum festgelegt. Diese Kontrolle wird möglichst nach Umsetzung der Maßnahmen durch eine erneute Risikoeinschätzung dokumentiert.

5.5 Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung

Eine Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung ist immer dann erforderlich, wenn Arbeitsplätze neu eingerichtet oder wesentlich umgestaltet werden bzw. sich Änderungen in der Arbeitsorganisation ergeben.

5.6 Gesetzliche Forderung

Mit einer sorgfältig ausgefüllten und aktuell gepflegten Checkliste kann die gesetzlich geforderte Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen erfüllt werden.

Bei der vorliegenden Checkliste handelt es sich um ein wissenschaftlich geprüftes Verfahren der Stufe 2 für Übersichtszwecke (Screening) nach DIN EN ISO 10075-3. Für Zwecke der genauen Messung und zu speziellen Fragestellungen können externe Experten (z. B. Arbeitswissenschaftler oder Psychologen) mit Verfahren der Stufe 3 (Expertenverfahren) hinzugezogen werden.

5.7 Grenzen des Verfahrens

Das Erkennen von Mitarbeitern mit psychischen Auffälligkeiten ist ausdrücklich nicht Bestandteil der Arbeitsplatzbewertung im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung. Hierzu gibt es ärztliche und psychologische diagnostische Verfahren, die ausschließlich von Fachleuten angewandt werden sollen.

Bei psychisch kranken Mitarbeitern besteht Handlungsbedarf, weil die Betroffenen selbst zumeist stark leiden und nicht nur ihre berufliche Leistungsfähigkeit beeinträchtigt ist, sondern diese erfahrungsgemäß zu einer erhöhten Belastung aller Beteiligten in einer Arbeitsgruppe führt.

6 Checkliste: Erfassung Psychischer Belastungen im Arbeitssystem

Unternehmen:

Bereich/Abteilung:

Beurteilte Tätigkeit:

Datum:




Erstellt von (Funktion):

Teil 1: Indikatoren für potentielle psychische Fehlbelastungen

| Indikatoren | trifft nicht zu | trifft eher nicht zu | teils / teils | trifft eher zu | trifft zu | Ergänzende Daten und Hinweise |
|--|-----------------|----------------------|---------------|----------------|-----------|-------------------------------|
| Der Krankenstand (inkl. Langzeitkranke) im untersuchten Bereich ist überdurchschnittlich hoch * | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ | Vergleichsgröße: |
| Die Unfallzahlen im untersuchten Bereich sind auffallend hoch oder nehmen zu * | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ | Vergleichsgröße: |
| Gehäufte* Anzahl von Suchtfällen (Alkohol, Medikamente, Drogen) | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ | Vergleichsgröße: |
| Erhöhte* Fluktuation von Mitarbeitern (Kündigungen, Abbruch der Probezeit, vorzeitige Erwerbsunfähigkeit) | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ | Vergleichsgröße: |
| Qualität der Leistungen ist beeinträchtigt (vermehrte Beschwerden interner und externer Kunden, Kennzahlen der Qualitätskontrolle) * | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ | Vergleichsgröße: |
| Termine / Zusagen aus dem Bereich werden nicht eingehalten (aus personenbedingten oder technischen Gründen) | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ | Vergleichsgröße: |
| Führungskräfte haben häufig* gewechselt bzw. Führungspositionen sind längerfristig vakant. | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ | Vergleichsgröße: |

* jeweils gemessen am Durchschnitt anderer vergleichbarer Organisationseinheiten im eigenen Unternehmen oder in der Branche

Teil 2: Bewertung der Tätigkeit

| | Kategorie, Arbeitssituation* <i>* Ausführliche Beispiele zu den einzelnen Kategorien siehe Anhang 2.</i> | trifft nicht zu | trifft eher nicht zu | teils / teils | trifft eher zu | trifft zu | Erläuternde Daten und Hinweise | Maßnahmen | ! | ! | ! | Verantwortlich | Termin | wirksam |
|--|--|-----------------|----------------------|---------------|----------------|-----------|--------------------------------|-----------|---|---|---|----------------|--------|--------------------------|
| | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2.a Arbeitsumgebung | | | | | | | | ! | ! | ! | | | ja |
|  | Der Arbeitsplatz erfüllt die ergonomischen Anforderungen (z. B. hinsichtlich Lärmschutz, Licht, Klima, körperlicher Belastungen). | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ | | | ! | ! | ! | | | <input type="checkbox"/> |
|  | Die Arbeitsmittel sind zweckmäßig und in einem ordnungsgemäßen Zustand. | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ | | | ! | ! | ! | | | <input type="checkbox"/> |
| W | Einem erhöhten Risiko für Gesundheitsschäden durch Verkehrsunfälle wird mit geeigneten Maßnahmen entgegen gewirkt, z. B. durch ein Konzept zur Betreuung nach traumatisierenden Ereignissen. | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ | | | ! | ! | ! | | | <input type="checkbox"/> |
| W | Einem erhöhten Risiko aus verbalen und tätlichen Übergriffen Dritter wird mit geeigneten Maßnahmen entgegen gewirkt, z. B. durch ein Deeskalationstraining. | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ | | | ! | ! | ! | | | <input type="checkbox"/> |
| | 2.b Arbeitsorganisation | | | | | | | | | | | | | |
| W | Arbeiten können in der Regel ohne starken Zeitdruck ausgeführt werden z. B. im Fahrdienst Einhaltung der Wendezeiten. | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ | | | ! | ! | ! | | | <input type="checkbox"/> |
|  | Der Arbeitsablauf erlaubt eine kontinuierliche Hinwendung zur Aufgabe (wird nicht übermäßig durch technische Probleme, viele Telefonate, Wartezeiten gestört). | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ | | | ! | ! | ! | | | <input type="checkbox"/> |
| W | Die Arbeitsausführung oder die Reihenfolge der Tätigkeiten kann vom Beschäftigten beeinflusst werden. | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ | | | ! | ! | ! | | | <input type="checkbox"/> |
| ? | Der Beschäftigte kann auf die Arbeitszuteilung Einfluss nehmen. | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ | | | ! | ! | ! | | | <input type="checkbox"/> |

| | Kategorie, Arbeitssituation | trifft nicht zu | trifft eher nicht zu | teils / teils | trifft eher zu | trifft zu | Erläuternde Daten und Hinweise | Maßnahmen | ! | ! | ! | Verantwortlich | Termin | wirksam |
|--|---|-----------------|----------------------|---------------|----------------|-----------|--------------------------------|-----------|---|---|---|----------------|--------|--------------------------|
| | | | | | | | | | | | | | | |
| W | Der Beschäftigte kann sein Arbeitstempo beeinflussen. | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ | | | ! | ! | ! | | | <input type="checkbox"/> |
| ? | Arbeitsaufträge sind verständlich formuliert und bezüglich des Inhaltes und Ablaufs eindeutig. | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ | | | ! | ! | ! | | | <input type="checkbox"/> |
| ? | Der Beschäftigte kann - in Absprache mit Kollegen / Vorgesetzten - die Arbeit kurzfristig oder für kurze Zeit unterbrechen (z. B. für einen privaten Anruf). | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ | | | ! | ! | ! | | | <input type="checkbox"/> |
| ? | Der Beschäftigte hat die notwendigen Hintergrundinformationen die zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe nötig sind. | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ | | | ! | ! | ! | | | <input type="checkbox"/> |
| 2.c Arbeitsinhalt | | | | | | | | | | | | | | |
| W | Die Arbeitsaufgaben sind mit den berufstypischen Anforderungen an Zuverlässigkeit und Entscheidungsfähigkeit zu erfüllen. | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ | | | ! | ! | ! | | | <input type="checkbox"/> |
|  | Die Tätigkeit umfasst verschiedenartige (abwechslungsreiche) Teiltätigkeiten und Anforderungen. | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ | | | ! | ! | ! | | | <input type="checkbox"/> |
| W | Die Aufgaben sind mit den berufstypischen Anforderungen an Konzentrationsfähigkeit und Konzentrationsleistung zu erfüllen. | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ | | | ! | ! | ! | | | <input type="checkbox"/> |
| ? | Emotional belastende Situationen (z. B. Ärger mit schwierigen Kunden) halten sich mit erfreulichen Situationen (z. B. Lob und Anerkennung der Kunden) in der Balance. | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ | | | ! | ! | ! | | | <input type="checkbox"/> |
| ? | Die Ergebnisse / Erfolge seiner Arbeit sind für den Beschäftigten erkennbar. | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ | | | ! | ! | ! | | | <input type="checkbox"/> |

| | Kategorie, Arbeitssituation | trifft nicht zu | trifft eher nicht zu | teils / teils | trifft eher zu | trifft zu | Erläuternde Daten und Hinweise | Maßnahmen | | | Verantwortlich | Termin | wirksam | |
|----------|---|-----------------|----------------------|---------------|----------------|-----------|--------------------------------|-----------|---|---|----------------|--------|---------|--------------------------|
| | | | | | | | | ! | ! | ! | | | | |
| | 2.d Kommunikation | | | | | | | | ! | ! | ! | | | ja |
| W | Der Beschäftigte hat die Möglichkeit, sich während der Arbeit oder in den Pausen mit Kollegen / Vorgesetzten auszutauschen. | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ | | | ! | ! | ! | | | <input type="checkbox"/> |
| W | Der Beschäftigte erhält Informationen zu den wichtigen Entwicklungen in seiner Abteilung und im Unternehmen. | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ | | | ! | ! | ! | | | <input type="checkbox"/> |
| W | Der Beschäftigte erhält Rückmeldungen zu Arbeitsabläufen und Arbeitsergebnissen. | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ | | | ! | ! | ! | | | <input type="checkbox"/> |
| ? | Bei Problemen kann sich der Beschäftigte mit Kollegen / Vorgesetzten zeitnah beraten. | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ | | | ! | ! | ! | | | <input type="checkbox"/> |
| | 2.e Qualifikation | | | | | | | | | | | | | |
| W | Beschäftigte werden systematisch und rechtzeitig für ihre Aufgaben qualifiziert (z. B. Streckenkunde, neue Informationstechnik, notwendige Sprachkenntnisse). | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ | | | ! | ! | ! | | | <input type="checkbox"/> |
| W | Die Aufgaben fordern den Beschäftigten entsprechend seiner Qualifikation. | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ | | | ! | ! | ! | | | <input type="checkbox"/> |
| W | Personalentwicklungsmaßnahmen werden strukturiert angeboten. | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ | | | ! | ! | ! | | | <input type="checkbox"/> |
| | 2.f Arbeitszeit | | | | | | | | | | | | | |
| W | Die Arbeit zu Kernarbeitszeiten und zu ungünstigen Zeiten steht in einem ausgewogenen Verhältnis. | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ | | | ! | ! | ! | | | <input type="checkbox"/> |
| W | Anfang und Ende der Arbeitszeit entsprechen in der Regel der planmäßigen Dienstzeit. | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ | | | ! | ! | ! | | | <input type="checkbox"/> |
| W | Die Pausen können grundsätzl. wie geplant eingehalten werden. | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ | | | ! | ! | ! | | | <input type="checkbox"/> |
| ? | Die Freizeit ist weitgehend planbar, unvorhersehbare / kurzfristige zusätzliche Arbeit ist selten. | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ | | | ! | ! | ! | | | <input type="checkbox"/> |

| Kategorie, Arbeitssituation | | trifft zu | trifft eher nicht zu | teils/teils | trifft eher zu | trifft zu | Erläuternde Daten und Hinweise | Maßnahmen | Verantwortlich | Termin | wirksam | |
|-----------------------------|---|-----------|----------------------|-------------|----------------|-----------|--------------------------------|-----------|----------------|--------|---------|--------------------------|
| | | | | | | | | | ! | ! | ! | ja |
| W | Der Beschäftigte hat Einfluss auf die Dienstplangestaltung. | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ | | | ! | ! | ! | <input type="checkbox"/> |
| 2.g Führung | | | | | | | | | | | | |
| ? | Die Ziele und Erwartungen der Vorgesetzten sind den Beschäftigten bekannt. | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ | | | ! | ! | ! | <input type="checkbox"/> |
| ? | Rückgemeldete Wertschätzung und Kritik durch den Vorgesetzten halten sich in der Balance. | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ | | | ! | ! | ! | <input type="checkbox"/> |
| W | Arbeitsbesprechungen / Teamsitzungen finden regelmäßig statt. | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ | | | ! | ! | ! | <input type="checkbox"/> |
| W | Kontrollen erfolgen nach transparenten Regeln und Ergebnisse werden rückgespiegelt. | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶ | ▶▶ | | | ! | ! | ! | <input type="checkbox"/> |

| Kategorie, Arbeitssituation | trifft nicht zu | trifft eher nicht zu | teils / trifft eher zu | trifft zu | Erläuternde Daten und Hinweise | Maßnahmen | Verantwortlich | Termin | wirksam |
|-----------------------------|-----------------|----------------------|------------------------|-----------|--------------------------------|-----------|----------------|--------|--------------------------|
| | | | | | | | | | |
| | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶▶ | | | | | <input type="checkbox"/> |
| | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶▶ | | | | | <input type="checkbox"/> |
| | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶▶ | | | | | <input type="checkbox"/> |
| | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶▶ | | | | | <input type="checkbox"/> |
| | ◀◀ | ◀ | ■ | ▶▶ | | | | | <input type="checkbox"/> |

Letzte Aktualisierung:

Kommentare:

- 1.
- 2.
- 3.

7 Anregungen / Beispiele für belastungsreduzierende Maßnahmen

Nachfolgend werden beispielhaft zu einzelnen Gefährdungsbereichen stichwortartig Handlungsfelder aufgezeigt sowie Hinweise und Anregungen für Maßnahmen zur Belastungs- und Risikominimierung gegeben. Diese Handlungsfelder können in den jeweiligen Unternehmen unterschiedlich ausgeprägt sein.

Beispielhaft für die Effektivität von Maßnahmen zur Prävention von psychischen Fehlbelastungen ist die in vielen Verkehrsunternehmen mittlerweile standardisiert eingeführte Betreuung von Mitarbeitern, die in schwere Verkehrsunfälle verwickelt oder von Übergriffen Dritter betroffen waren. Aus traumatischen Erlebnissen können sich erhebliche Belastungsreaktionen bis hin zu posttraumatischen Belastungsstörungen, welche bei schwerem Verlauf bis zur Aufgabe der beruflichen Tätigkeit führen können, entwickeln.

Durch eine strukturierte und zeitnahe Betreuung (Erstbetreuer), ggf. auch eine therapeutische Behandlung, lassen sich sowohl die persönlichen Folgen für betroffene Beschäftigte als auch die ökonomischen Auswirkungen für Verkehrsunternehmen nachweislich erheblich verringern.

Nicht jede dokumentierte Gefährdung wird sich durch Maßnahmen zufriedenstellend beeinflussen lassen. In manchen Fällen sind die Belastungen für die Tätigkeit geradezu charakteristisch, z. B. Nichtplanbarkeit des Arbeitsanfalles in Servicebereichen, Schichtdienst im Fahrbetrieb.

- **Organisatorische Grundlagen**

Bereitstellung, Auswertung und Vergleich des Krankenstandes, Einführung von Rückkehrgesprächen, Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) nach § 84 Abs. 2 SGB XI (BEM), Einführung eines betrieblichen Gesundheits-Management, Altersstrukturanalyse bzw. Demografieanalyse, strategische Personalplanung.

- **Arbeitsumgebung**

Verbesserung der Beleuchtungsverhältnisse, Einbau von Klimaanlage, Beseitigung von Unfallquellen, Lärminderungsmaßnahmen, Persönliche Schutzausrüstungen (PSA), Unterweisungen.

- **Arbeitsorganisation**

Stellenbildung, systematische Personalplanung und Personalbemessung, Entzerrung von Arbeitsanfall und Terminen, Verbesserung des Störungs- und Notfallmanagement, Beteiligung an Arbeitseinteilung (partizipativer Ansatz). Bereitstellung von für die Tätigkeit unabdingbaren Informationen, Einführung eines strukturierten Betreuungssystems für von schweren Unfällen oder Übergriffen betroffene Beschäftigte, Deeskalationsschulungen, partieller Einsatz von Sicherheitskräften, Notfalleinrichtungen, defensive Strategie für die Fahrausweisprüfung.

- **Arbeitsinhalt/-formen**

Arbeitsplatzwechsel (job rotation/ Mischarbeit), Arbeitsbereicherung (job enrichment/ Gruppenarbeit), Qualifizierungsmaßnahmen.

- **Interne Kommunikation**

Teamsitzungen, Gruppentage, regelmäßige Dienstbesprechungen oder Meetings, Kommunikationsseminare, Entwicklung eines unternehmensinternen Kommunikationskonzeptes, Mitarbeiterzeitung, Intranet.

- **Sozialklima**

Einführung von Konfliktmanagement, Vereinbarungen zu kollegialem Verhalten im Betrieb, Förderung von sozialem Engagement, Abteilungsfeste, Betriebsausflüge.

- **Qualifikation**

Individuelle und zielgruppenspezifische Qualifizierungsmaßnahmen, Personal-Entwicklungsgespräche.

- **Arbeitszeit/Arbeitszeitformen**

Mitarbeiterbeteiligung bei der Dienstplangestaltung, Reduzierung des Anteils von Schichtarbeit, Einführung neuer Schichtmodelle unter Berücksichtigung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse, Überstundenabbau, Teilzeitarbeit, Einführung lebensphasenspezifischer Arbeitszeitmodelle oder Arbeitszeitkonten, Flexibilisierung der Arbeitszeit.

- **Führung**

Klärung von Weisungsbefugnissen, Einführung von regelmäßigen Mitarbeitergesprächen, Führungskräftebildungen zum Thema „Gutes Führen“, regelmäßige Teamsitzungen, individuelle Coaching-Angebote für Führungskräfte, realistische Führungsspannen, „360 Grad Feedback“.

Verkehrsunternehmen haben vielfältige Möglichkeiten, die psychische Gesundheit ihrer Beschäftigten wirksam zu fördern. Präventiv wirkt eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur, gegenseitiges Verständnis und eine positive Gesprächskultur.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) umfasst die Einrichtung von Steuerungs- und Arbeitsgruppen, die Vernetzung der betrieblichen Experten, klare Handlungsleitfäden und Vereinbarungen zum Umgang mit Suchtmitteln und Angebote zur Früherkennung von Angst- und Depressionserkrankungen. Gerade bei psychischen Problemen ist die Kooperation zwischen den internen Gesundheitsexperten des betriebsärztlichen Dienstes und der Sozialberatungsstellen besonders wichtig (siehe auch VDV-Mitteilung 9034).

Sowohl betroffene Mitarbeiter als auch Führungskräfte sollen im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) beraten werden, um einen adäquaten Umgang mit Auffälligkeiten und Erkrankungen zu gewährleisten.

Gesundheitsförderliche Maßnahmen wie Bewegungsangebote, gesunde Ernährung, Beratung zum erholsamen Schlafen und betriebliche Suchtberatung helfen, die persönliche Widerstandskraft der Mitarbeiter gegen psychische Belastungen zu stärken. In Verkehrsunternehmen können Techniken zur Stressbewältigung geschult werden, die die Ressourcen der Mitarbeiter erhöhen. Aber auch (externe) Unterstützungsangebote wie Selbsthilfegruppen, soziale Beratung, Schuldnerberatung und Urlaub in Erholungseinrichtungen sollten gefördert bzw. Informationen darüber bereitgestellt werden.

Beim Umgang mit psychischen Belastungen und ihrer Bewältigung kommt der individuellen Lebensführung und den privaten sozialen Rahmenbedingungen der Beschäftigten eine hohe Bedeutung zu. Hier liegen die Grenzen der betrieblichen Einflussmöglichkeiten auf die psychische Gesundheit der Mitarbeiter.

Anhang 1: Maßnahmenkategorien

Auf Basis der jeweiligen Einschätzungen können geeignete Verbesserungsmaßnahmen festgelegt werden. Die Notwendigkeit und die Dringlichkeit der Umsetzung entsprechender Gestaltungsmaßnahmen werden durch Ausrufezeichen mit jeweils unterschiedlicher Ausprägung dokumentiert.

Festgestellte hohe wie auch niedrige Risiken sind nicht immer zwingend mit einem jeweils dringenden oder geringen Handlungsbedarf gekoppelt, sondern es muss je nach Merkmal abgewogen werden, wie folgende Beispiele veranschaulichen sollen:

| Dringlichkeit der Umsetzung | Mögliche negative oder positive Einschätzung |
|---|--|
| <p>Dringender Handlungsbedarf</p> <p style="text-align: center;">!</p> | <p>Fall 1: Die Einschätzung hat ein hohes Risiko für Fehlbelastung ergeben. Negative psychische Auswirkungen erscheinen für die Mehrzahl der Beschäftigten wahrscheinlich. Belastungsreduzierende Gestaltungsmaßnahmen sind dringend erforderlich und sollten schnellstmöglich umgesetzt und in ihrer Wirksamkeit kontrolliert werden.</p> <p>Fall 2: Die Einschätzung hat eine sehr günstige Belastungssituation ergeben. Positive Auswirkungen erscheinen für die Mehrzahl der Mitarbeiter wahrscheinlich. Um diese gesundheitsförderliche Bedingung zu bewahren sind dringend Maßnahmen erforderlich, die die günstige Belastungssituation erhalten, da sie derzeit bedroht ist (z. B. ein Programm läuft aus, ein Mitarbeiter wechselt die Tätigkeit etc.). Die Maßnahmen sind schnellstmöglich umzusetzen und auf ihre Wirksamkeit zu prüfen.</p> |
| <p>Deutlicher Handlungsbedarf</p> <p style="text-align: center;">!</p> | <p>Fall 1: Die Einschätzung hat ein hohes Risiko für Fehlbelastung ergeben. Negative psychische Auswirkungen erscheinen für die Mehrzahl der Beschäftigten wahrscheinlich. Belastungsreduzierende Gestaltungsmaßnahmen sind erforderlich und sollten zeitnah umgesetzt werden.</p> <p>Fall 2: Die Einschätzung hat eine sehr günstige Belastungssituation ergeben. Positive Auswirkungen erscheinen für die Mehrzahl der Mitarbeiter wahrscheinlich. Es sind Maßnahmen erforderlich, die die günstige Belastungssituation weiterentwickeln, um die damit verbundene Arbeitsplatzattraktivität auszubauen und ggf. Fehlbelastungen auszugleichen.</p> |
| <p>Geringer Handlungsbedarf</p> <p style="text-align: center;">!</p> | <p>Fall 1: Die Einschätzung hat ein hohes Risiko für Fehlbelastung ergeben. Negative psychische Auswirkungen erscheinen für die Mehrzahl der Beschäftigten wahrscheinlich. Diese spezifische Fehlbelastung wird im Konsens als unvermeidbarer Bestandteil der Berufstätigkeit betrachtet. Es steht derzeit kein Gestaltungsspielraum zur Verfügung. Verbesserungen wie der Aufbau von ausgleichenden Bedingungen sind anzustreben, der Gestaltungsspielraum zu prüfen.</p> <p>Fall 2: Die Einschätzung hat eine sehr günstige Belastungssituation ergeben. Positive Auswirkungen erscheinen für die Mehrzahl der Mitarbeiter wahrscheinlich. Die gesundheitsförderliche Ressource wird kontinuierlich weiterentwickelt, um sie zu bewahren.</p> |

Abb.: Dringlichkeit des Handlungsbedarfs bei den Maßnahmen

Anhang 2: Einstufungsbeispiele für Teil 2 der Checkliste

Folgende Einstufungsbeispiele sollen als allgemeine Hilfestellung und als Veranschaulichung dafür dienen, dass eine bestimmte Bewertung der Arbeitssituation nicht immer dieselbe Einstufung des Handlungsbedarfes erfordert.

| Kategorie, Arbeitssituation | Beispiele | Bewertungsbeispiel | Einstufung | Erläuterungen |
|--|--|-----------------------------|------------|---|
| 2.a Arbeitsumgebung | | | | |
| Der Arbeitsplatz erfüllt die ergonomischen Anforderungen (hinsichtlich Lärmschutz, Licht, Klima, körperlichen Belastungen). | Der Disponent muss aufgrund einer defekten Heizung seine sitzende Tätigkeit ohne geeignete wärmende Kleidung bei Kälte und Zugluft erledigen. | <i>Trifft eher nicht zu</i> | ! | Körperliche und psychische Belastungen stehen in enger Wechselwirkung. Lärm, Staub, Kälte bei ungeeigneter Bekleidung, Hitze ohne ausreichende Getränke, schlechte Beleuchtung, Zwangshaltungen führen zu vorzeitiger Ermüdung und behindern Arbeitsabläufe. |
| Die Arbeitsmittel sind zweckmäßig und in einem ordnungsgemäßen Zustand. | Durch eingebrannte Zeichen auf dem alten Leitstellen-Bildschirm lassen sich sicherheitsrelevante Änderungen nur mühsam erkennen. | <i>Trifft nicht zu</i> | ! | Die für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe notwendigen Arbeitsmittel verbessern die Arbeitsergebnisse, vermeiden die Notwendigkeit zur Improvisation und erlauben eine Konzentration auf die Kernaufgabe. |
| Einem erhöhten Risiko für Gesundheitsschäden durch Verkehrsunfälle wird mit geeigneten Maßnahmen entgegen gewirkt. | Im Unternehmen gibt es kein Konzept zur Betreuung von Fahrpersonal nach traumatisierenden Ereignissen. | <i>Trifft eher nicht zu</i> | ! | Den psychischen Schäden, die sich aus einer Beteiligung an Verkehrsunfällen ergeben können, sollte durch die Anwendung geeigneter Maßnahmen (Stresspräventionstraining, Fahrsicherheitstraining, Betreuungskonzept) entgegen gewirkt werden. |
| Einem erhöhten Risiko aus verbalen und tätlichen Übergriffen Dritter wird mit geeigneten Maßnahmen entgegen gewirkt. | In den vergangenen Monaten hat es mehrfach gewalttätige Übergriffe auf Busfahrer und Fahrausweisprüfer gegeben. Für Betroffene steht eine Betreuung zur Verfügung. | <i>Trifft eher zu</i> | ! | Das Erleben von körperlicher Gewalt mit schwerer Verletzung und Bedrohung des eigenen Lebens – ggf. auch nur die ernsthafte Androhung von solcher Gewalt - ist eine psychische Belastung, die kollegiale und bei einem Teil der Betroffenen auch professionelle Unterstützung benötigt. |
| 2.b Arbeitsorganisation | | | | |
| Arbeiten können in der Regel ohne starken Zeitdruck ausgeführt werden. | Die Wartungsarbeiten, die im Rahmen der Tätigkeit am Fahrzeug durchzuführen sind, können oftmals bis zum erneuten Einsatz nicht ordentlich abgeschlossen werden. | <i>Trifft eher nicht zu</i> | ! | Das Erleben von hohem Zeitdruck kann ein Hinweis auf Planungsmängel oder eine nicht optimale Arbeitsorganisation sein und geht oftmals zu Lasten der Arbeitsqualität. |
| Der Arbeitsablauf erlaubt eine kontinuierliche Hinwendung zur Aufgabe (wird nicht übermäßig durch technische Probleme, viele Telefonate, Wartezeiten gestört). | Der Personalreferent pflegt die Kultur der offenen Tür, wird dadurch aber in wichtigen Arbeitsprozessen immer wieder stark gestört. | <i>Trifft eher nicht zu</i> | ! | Die häufige Störung von Arbeitsabläufen durch ungeplante Ereignisse, wie z. B. nicht die Arbeitsinhalte betreffende Telefonate, stellt eine zusätzliche und oftmals vermeidbare psychische Belastung dar. |

| | | | | |
|---|--|----------------------|---|--|
| Die Arbeitsausführung oder die Reihenfolge der Tätigkeiten kann vom Beschäftigten beeinflusst werden. | Es bestehen feste Vorgaben zur Ausführung der Arbeitstätigkeit, die keine Abweichung zulassen und vom Lagerarbeiter als unzweckmäßig erlebt werden. | Trifft nicht zu | ! | Beschäftigte sollten die Möglichkeit haben, selbst optimale Bearbeitungswege zu wählen und dadurch die Ablauforganisation zu verbessern. |
| Der Beschäftigte kann auf die Arbeitszuteilung Einfluss nehmen. | Es besteht keine Möglichkeit, persönliche Wünsche zur Arbeitszuteilung einzubringen. | Trifft nicht zu | ! | Mitwirkung der Beschäftigten bei der Arbeitszuteilung hilft, auch mit erhöhten Belastungen besser umzugehen. |
| Der Beschäftigte kann sein Arbeitstempo beeinflussen. | Im Feierabendverkehr kann der Fahrer auf der Linie XY seine Anschluss- und Pausenzeiten regelmäßig nicht einhalten. | Trifft eher nicht zu | ! | Eine starke Taktbindung der Arbeit ohne zeitliche Puffer belastet die individuelle Leistungsfähigkeit. |
| Arbeitsaufträge sind verständlich und eindeutig. | Wichtige schriftliche und mündliche Arbeitsaufträge widersprechen sich. | Trifft nicht zu | ! | Der Beschäftigte benötigt klare Arbeitsaufträge, um seine Aufgaben zeitgerecht und in erwarteter Qualität erledigen zu können. |
| Der Beschäftigte kann - in Absprache mit Kollegen / Vorgesetzten - die Arbeit kurzfristig oder für kurze Zeit unterbrechen, wenn dies für ihn erforderlich ist. | Der Sicherungsposten hat keine Möglichkeit, sich in einer Notlage kurzzeitig von der Baustelle zu entfernen. | Trifft nicht zu | ! | Die Sorge, sich auch in subjektiven Notlagen (Schmerzen, Schwächegefühl, dringender privater Anruf) nicht kurzzeitig vertreten lassen zu können, stellt eine vermeidbare psychische Belastung dar. |
| Der Beschäftigte hat die notwendigen Hintergrundinformationen, die zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe nötig sind. | Der Zugchef kann bestimmte wichtige Entscheidungen nur verzögert oder mit großer Unsicherheit treffen, weil ihm dazu erforderliche Informationen nicht oder nicht rechtzeitig zugänglich sind. | Trifft eher nicht zu | ! | Der Informationsfluss am und zum Arbeitsplatz muss gewährleistet sein. Die Informationen müssen verständlich sein. Der Beschäftigte kann seine Tätigkeit in den betrieblichen Gesamtzusammenhang sinnvoll einordnen. |
| 2.c Arbeitsinhalt | | | | |
| Die Arbeitsaufgaben sind mit den berufstypischen Anforderungen an Zuverlässigkeit und Entscheidungsfähigkeit zu erfüllen. | Die Leitstelle wäre mit einer Brandmeldung vermutlich überfordert, weil die letzte Notfallübung vor vielen Jahren durchgeführt wurde. | Teils, teils | ! | Die Anforderung, risikoreiche Situationen richtig und zeitgerecht einzuschätzen und zur Abwendung besonderer Gefahren unverzüglich zu handeln, kann zur Verunsicherung führen. |
| Die Tätigkeit umfasst verschiedenartige (abwechslungsreiche) Teiltätigkeiten und Anforderungen. | Überwachungstätigkeit in einer Leitstelle oder Leitwarte mit nur wenigen Anzeigen, ohne Einblick in das betriebliche Geschehen und mit geringem Eingriffsbedarf in betriebliche Abläufe. | Trifft eher nicht zu | ! | Durch einen Mangel an äußeren Reizen sowie durch einförmige Steuer- und Überwachungstätigkeiten (Monotonie) kann ein Zustand der Langeweile hervorgerufen werden. |
| Die Aufgaben sind mit den berufstypischen Anforderungen an Konzentrationsfähigkeit und Aufmerksamkeitsleistung zu erfüllen. | Ein Sicherungsposten wird zu lange, z. B. über eine ganze Arbeitsschicht, ohne Ablösung eingesetzt. | Trifft nicht zu | ! | Arbeitsinhalte mit hohen Anforderungen an Konzentration und Aufmerksamkeit sollten mit Inhalten verminderter Anforderungen abwechseln. |

| | | | | |
|---|---|-----------------------------|---|---|
| Emotional belastende Situationen (z. B. Ärger mit schwierigen Kunden) halten sich mit erfreulichen Situationen (z. B. Lob und Anerkennung der Kunden) in der Balance. | Der Ansprechpartner in der Beschwerdebearbeitung kann wegen fehlender Kompetenzen dem Beschwerdeführer keine Abhilfe oder Unterstützung anbieten. | <i>Trifft eher nicht zu</i> | ! | Abwechslungsreiche Kontakte mit Kunden, Kollegen und Dritten stellen eine Bereicherung der Tätigkeit dar. Hierbei sollen positive und neutrale Erlebnisse überwiegen. (Zur Beurteilung von Übergriffen durch Dritte siehe Abschnitt 2a) |
| Die Ergebnisse / Erfolge seiner Arbeit sind für den Beschäftigten erkennbar. | Dem Mitarbeiter in der Kundenbefragung wird nicht deutlich, was mit seinen Arbeitsergebnissen geschieht. | <i>Teils, teils</i> | ! | Die Tätigkeit soll vom Beschäftigten als sinnvoll erlebt werden, sein Beitrag zum Gesamtergebnis muss für ihn erkennbar sein. |
| 2.d Kommunikation | | | | |
| Der Beschäftigte hat die Möglichkeit, sich während der Arbeit oder in den Pausen mit Kollegen / Vorgesetzten auszutauschen. | Alleinarbeitsplatz mit geringen Kommunikationsmöglichkeiten (auch nicht in Pausen und nicht über Funk oder Telefon). Pausen werden allein am Einzelarbeitsplatz genommen. | <i>Trifft nicht zu</i> | ! | Für jeden Beschäftigten sind soziale Kontakte während der Arbeitszeit wichtig. |
| Der Beschäftigte erhält Informationen zu den wichtigen Entwicklungen in seiner Abteilung und im Unternehmen. | Unternehmensziele und -leitbilder sind den Beschäftigten nicht ausreichend bekannt. | <i>Teils, teils</i> | ! | Zur Identifikation mit dem Unternehmen erwartet der Beschäftigte Informationen zu grundlegenden Entwicklungen. |
| Der Beschäftigte erhält Rückmeldungen zu Arbeitsabläufen und Arbeitsergebnissen. | Die Beschäftigten in der Werkstatt erhalten aus dem Fahrdienst keine Rückmeldung zur durchgeführten Wartung oder Instandsetzung von Fahrzeugen. | <i>Trifft eher nicht zu</i> | ! | Für eine kontinuierliche fehlerfreie Arbeit benötigen Beschäftigte regelmäßige Rückmeldungen sowie Anerkennung und/oder Kritik zu ihren Arbeitsergebnissen. |
| Bei Problemen kann sich der Beschäftigte mit Kollegen / Vorgesetzten zeitnah beraten. | Die Übergabe des Fahrzeuges erfolgt stets in Eile und an entlegener Stelle, so dass der Fahrer kaum Gelegenheit zum fachlichen Gespräch mit Teamleiter und Kollegen hat. | <i>Trifft eher nicht zu</i> | ! | Kooperations- und Kommunikationsmöglichkeiten gehören zu den sozialen Grundbedürfnissen, sie bieten Unterstützung bei schwierigen Aufgaben. |
| 2.e Qualifikation | | | | |
| Beschäftigte werden systematisch und rechtzeitig für ihre Aufgaben qualifiziert (z. B. Streckenkunde, neue Informationstechnik, notwendige Sprachkenntnisse). | Ein Sachbearbeiter wird kurzfristig auf einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt, ohne in die dort eingesetzte Software eingewiesen worden zu sein. | <i>Trifft nicht zu</i> | ! | Stress entsteht auch durch eine Diskrepanz zwischen Aufgaben und Anforderungen bzw. Handlungsmöglichkeiten und Kompetenzen. |
| Die Aufgaben fordern den Beschäftigten entsprechend seiner Qualifikation. | Der Beschäftigte verfügt über eine Berufsausbildung entsprechend seiner Arbeitstätigkeit. | <i>Trifft zu</i> | | Eine unzureichende Qualifikation kann eine psychische Belastung darstellen. |
| Personalentwicklungsmaßnahmen werden strukturiert angeboten. | Weiterbildungsmöglichkeiten werden von Seiten des Unternehmens angeboten und dem Mitarbeiter regelmäßig aufgezeigt. | <i>Trifft zu</i> | | Berufliche Weiterbildung ist ein wichtiger Bestandteil von Personalentwicklung. Sie dient der Sicherung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sowie der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer. |

| 2.f Arbeitszeit | | | | |
|--|---|-----------------------------|---|---|
| Die Arbeit zu Kernarbeitszeiten und zu ungünstigen Zeiten steht in einem ausgewogenen Verhältnis. | Die Beschäftigten im Schichtdienst haben die Möglichkeit, ihre Schichten (z. B. Früh-, Spät-, Nachtschicht) entsprechend ihrer persönlichen Bedürfnisse wahrzunehmen. | <i>Trifft zu</i> | ! | Eine gute Schichtplanung erleichtert den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. |
| Anfang und Ende der Arbeitszeit entsprechen in der Regel der planmäßigen Dienstzeit. | Beschäftigte im Fahrdienst werden immer wieder kurzfristig aufgefordert, zusätzliche Fahrten zu übernehmen. | <i>Trifft eher nicht zu</i> | ! | Eine Häufung nicht planbarer Arbeitszeiten kann erfahrungsgemäß psychische Auswirkungen haben. |
| Die Pausen können grundsätzlich wie geplant eingehalten werden. | Ein Botendienst verzichtet regelmäßig auf die ihm zustehenden Pausen, um einen frühen Feierabend zu haben. | <i>Trifft eher nicht zu</i> | ! | Regelmäßige Pausen dienen der Regeneration, erhalten die Leistungsfähigkeit und senken die Fehlerquote. |
| Die Freizeit ist weitgehend planbar, unvorhersehbare / kurzfristige zusätzliche Arbeit ist selten. | Die Beschäftigten in der Signaltechnik haben schon über einen längeren Zeitraum häufig Bereitschaftsdienste. | <i>Trifft eher nicht zu</i> | ! | Planbare Freizeit stellt einen hohen Wert für Erholung von starken beruflichen Belastungen dar. |
| Der Beschäftigte hat Einfluss auf die Dienstplangestaltung. | Die Beschäftigten können ihre Dienstpläne aktiv mitgestalten. | <i>Trifft zu</i> | ! | Eine mitarbeiterbezogene Dienstplanung fördert die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten. |
| 2.g Führung | | | | |
| Ziele und Erwartungen der Vorgesetzten sind den Beschäftigten bekannt. | Der Vorgesetzte kommuniziert seine Ziele und Erwartungen verständlich, z. B. in Form von Mitarbeitergesprächen. | <i>Trifft zu</i> | ! | Zielvereinbarungen sind u.a. bedeutsam für die Personalentwicklung. |
| Rückgemeldete Wertschätzung und Kritik durch den Vorgesetzten halten sich in der Balance. | Der Vorgesetzte sucht ausschließlich das Gespräch, wenn Kritik z. B. in Form einer Kundenbeschwerde vorliegt. | <i>Trifft nicht zu</i> | ! | Anerkennung durch den Vorgesetzten fördert die Arbeitszufriedenheit und -motivation des Beschäftigten. |
| Arbeitsbesprechungen/ Teamsitzungen finden regelmäßig statt | Der Vorgesetzte einer Gleisbaurotte gibt Informationen nur im Vorbeigehen an seine Mitarbeiter weiter. | <i>Trifft nicht zu</i> | ! | Zur Vermittlung aktueller betrieblicher Informationen und Anforderungen sowie zum Meinungsaustausch sind in größeren Abteilungen. (z. B. mehr als fünf Beschäftigte) oder in Arbeitsbereichen, die einen erhöhten Koordinationsaufwand erfordern, regelmäßige Besprechungen notwendig. In kleineren Gruppen reichen meist bedarfsorientierte Gespräche. |
| Kontrollen erfolgen nach transparenten Regeln und Ergebnisse werden rückgespiegelt. | Werden die Ergebnisse von Kontrollen rückgespiegelt und ist dies vertraglich mit dem Auftraggeber vereinbart, sind weitere Maßnahmen nicht erforderlich. | <i>Teils, teils</i> | ! | „Mystery Shopper“ stellen eine Belastung für den Beschäftigten dar. |

Anhang 3: Weiterführende Literatur und Internet-Links

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung: Empfehlungen zur Prävention und Rehabilitation von psychischen Störungen nach Arbeitsunfällen, Broschüre, August 2008

DGUV, GUV-I 8628: Psychische Belastungen am Arbeits- und Ausbildungsplatz, Handbuch April 2005

DGUV: Leitfaden für Betriebsärzte zu psychischen Belastungen und den Folgen in der Arbeitswelt, ISBN 987-3-88383-832-8, Februar 2010

DIN EN ISO 10075 „Psychische Belastung und Beanspruchung im Arbeitsleben“

Holm M., Geray G.: Integration der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung – Handlungshilfe. INQA.de, Februar 2008, ISBN 978-3-88261-591-3

Richter G., Friesenbichler H., Vanis: Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz Teil 4: Psychische Belastungen – Checklisten für den Einstieg. Bochum, InfoMediaVerlag, 2006, bei der EUK erhältlich als GUV-I 8766

Bund Deutscher Arbeitgeberverbände BDA: Position der Arbeitgeber zur Bedeutung psychischer Belastungen bei der Arbeit, Broschüre, 2. Auflage Mai 2005

P. Knauth, H. Minssen, A. Brinkmann, M. Chwalisz-Konieczka, P. Feitner, J. Fidorra, P. Gauderer, S. Hornberger: Betriebs- und mitarbeiterbezogene Dienstplangestaltung, Wb 20, Bremerhaven, Wirtschaftsverlag NW 1999.

D. Beck, G. Richter, M. Ertel, M. Morschhäuser: Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen in Deutschland. Verbreitung, hemmende und fördernde Bedingungen. Prävent.Gesundheitsf 2012-7, S. 115-119

www.psyGA-transfer.de Materialien zur „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“

www.inqa.de Themen Stress und Traumatische Ereignisse

www.vbg.de/oePNV-bahnen Präventionskonzepte: Stressprävention im Fahrdienst, Deeskalationstraining, Konfliktbewältigung in Bahn und Bus, Betreuungskonzept für Mitarbeiter nach traumatischen Ereignissen, Sicherheitschecks für die Gefährdungsbeurteilung in Verkehrsunternehmen

www.bq-verkehr.de

www.eisenbahn-unfallkasse.de

www.baua.de/toolbox Einführung in die Erfassung psychischer Belastungen