

## M0-DE.8 Beurteilung von Stress bei der Arbeit

Arbeitsstress kann definiert werden als die schädlichen körperlichen und seelischen Reaktionen, wenn die Anforderungen der Arbeit nicht mit den Fähigkeiten, Möglichkeiten oder Bedürfnissen des Mitarbeiters übereinstimmen und/oder aus dem Zusammenwirken von Arbeitnehmer und Arbeitsbedingungen resultieren. Arbeitsstress kann zu schlechter Gesundheit oder sogar Krankheiten führen. Anhaltender arbeitsbezogener Stress ist eine wichtige Ursache von depressiven Störungen, der weltweit viertgrößten Ursache von Krankheitsbelastungen. Stress kann potentiell jeden Arbeitsplatz und Beschäftigten betreffen, unabhängig von der Firmengröße, dem Arbeitsbereich oder der Art des Beschäftigungsverhältnisses. Stressprobleme anzugehen kann zu größerer Effizienz und verbesserter Arbeitssicherheit führen mit daraus resultierenden ökonomischen und sozialen Vorteilen für alle Interessengruppen.

### M0-DE.8.1 Rechtlicher Rahmen

Obwohl die Rahmenrichtlinie (RRL) 89/391/EWG und die Einzelrichtlinien nicht explizit den Begriff "Stress am Arbeitsplatz" erwähnen, zeigt der Inhalt mehrerer Richtlinien eindeutig die Zielsetzung des EU-Gesetzgebers alle Aspekte von Gesundheit und Sicherheit von Arbeitern abzudecken, nämlich ihr körperliches, geistiges und soziales Wohlergehen. Genauer:

Die Bildschirmarbeits-Richtlinie (Fünfte Einzelrichtlinie zur RRL) stellt in Artikel 3(1) über die „Analyse der Arbeitsstätten“ fest:

„Arbeitgeber müssen eine Analyse der Arbeitsstätten durchführen um die Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen abzuschätzen, die sie für ihre Arbeiter verursachen, insbesondere bezüglich Risiken für das Augenlicht, körperlichen Problemen und **Problemen von mentalem Stress.**“

Die „Mutterschaftsrichtlinie“ (Zehnte Einzelrichtlinie zur RRL) fordert in Artikel 3 (2) die EU-Kommission solle Leitlinien für die Beurteilung bestimmter Stoffe und Prozesse aufstellen, die als gefährlich für die Sicherheit und Gesundheit von Arbeitnehmern gelten. Diese Leitlinien sollten

„auch Bewegungen und Körperhaltungen, **mentale und körperliche Erschöpfung und andere Arten von körperlichem und geistigem Stress** in Verbindung mit der durchgeführten Arbeit behandeln.“

Die "Arbeitszeitrichtlinie" (93/104/EU) berührt viele Aspekte der Arbeitszeitorganisation, die Stress auslösen können, wenn sie nicht angemessen umgesetzt und angewendet wird. Ein wörtlicher Verweis auf Stress kann in Artikel 8 über die „Dauer von Nachtschichten“ gefunden werden, der besagt:

„Mitgliedsstaaten sollen die notwendigen Maßnahmen ergreifen, damit...**Nachtarbeiter, deren Arbeit besondere Gefahren schwerer körperlicher und psychischer Belastung enthält**, nicht mehr als 8 Stunden in einem 24 Stunden-Zeitraum arbeiten, in dem sie Nachtarbeit leisten.“

Darüberhinaus haben die europäischen Sozialpartner (ETUC, UNICE/UEAPME und CEEP) wegen des großen ökonomischen und sozialen Zusatznutzens der Beschäftigung mit Arbeitsstress eine Rahmenvereinbarung geschlossen (am 10.8.2004), die zum Ziel hat, für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein gemeinsames Programm zur Identifizierung, zur Prävention und zur Behandlung von Problemen arbeitsbezogenen Stresses zur Verfügung zu stellen.

### **M0-DE.8.2. Organisation der Gefährdungsbeurteilung**

Arbeitsbezogener Stress ist vermeidbar und Maßnahmen zu seiner Verringerung können sehr kosteneffizient sein. Die Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsplatzstress umfasst dieselben Grundprinzipien, Schritte und Vorgehensweisen wie bei anderen Gefahren (siehe Kapitel 4). Die Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter ist äußerst wichtig für den Erfolg des Prozesses. Der Durchführende sollte die Ursachen des Stresses und die Gruppe der am meisten betroffenen Beschäftigten herausfinden sowie Vorschläge machen zur Beseitigung dieser Gefährdung.

Symptome, die als Indikatoren für das Vorhandensein von Arbeitsplatzstress in einer Organisation angesehen werden können, sind die folgenden, gemäß der Europäischen Arbeitsschutzagentur (Fact Sheet Nr. 22):

<b>Organisation</b>	<b>Individuum</b>
<b>Beteiligung:</b> Hohe Fehlzeiten, hohe Personalfuktuation, schlechte Arbeitszeiterfassung, Disziplinarprobleme, Mobbing, aggressive Kommunikation, Isolation	<b>Verhalten:</b> Tabak-, Alkohol- oder Drogenmissbrauch, Gewalt, bullying/Mobbing oder harassment/Mobbing
<b>Leistung:</b> Verringerter Output oder Qualität des Produktes /der Dienstleistung, Unfälle, schlechte Entscheidungsfindung, Fehler	<b>Psyche:</b> Schlafstörungen, Angststörungen, Depressionen, Konzentrationsstörungen, Reizbarkeit, familiäre Beziehungsprobleme, Burnout
<b>Kosten:</b> Gestiegene Kosten durch Ausgleichszahlungen oder gestiegene Behandlungskosten, Rückzahlungen an die Gesundheitsdienste	<b>Gesundheit:</b> Rückenprobleme, Herzstörungen, Magengeschwüre, Bluthochdruck, geschwächtes Immunsystem

Vor Beginn der Gefährdungsbeurteilung sollte der Durchführende die oben genannten Indikatoren berücksichtigen und die jeweiligen Unterlagen des Unternehmens prüfen. Zusätzliche Informationen, die erhoben werden müssen, sind:

- Vorhandene Grundsätze bezüglich Hierarchie, Beförderungen, Verträgen, Verteilung von Rollen und Verantwortlichkeiten
- Vorhandene Grundsätze zur Konfliktlösung
- Arbeitsschichten/-zeiten
- Wie organisatorische Veränderungen durchgeführt werden und den Beschäftigten kommuniziert werden
- Fälle von Gewalt und Mobbing (harassment and bullying)

- Dokumentierte Fehlzeiten (Gründe und Häufigkeit)
- Angebotene berufliche Weiterbildung für die Beschäftigten um angemessene Fähigkeiten und Wissen für die Durchführung ihrer Aufgaben zu erlangen

**M0-DE.8.3. Bei der Beurteilung von arbeitsbezogenem Stress zu berücksichtigende Faktoren**

<b>Faktor</b>	<b>Hauptaspekt</b>
<b>Arbeitsinhalte und Arbeitsorganisation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klarheit der Rolle und Verantwortung des Beschäftigten</li> <li>• Vorhandensein von Rollenkonflikten</li> <li>• Abwechslung und Arbeitsinteresse</li> <li>• Entwicklung von Wissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten</li> <li>• Grad von Initiative</li> <li>• Erforderliche technische und intellektuelle Fähigkeiten</li> <li>• Vorhandene Einflussmöglichkeiten auf Arbeitsmethoden und -tempo sowie Produktverbesserungen</li> <li>• Verteilung der Arbeit (Pausen, Rotation, Urlaub, Arbeitsausfälle, befristet Beschäftigte)</li> <li>• Wiederholungen von Aufgaben und Arbeitsgängen</li> </ul>
<b>Bewertung des Arbeiter-Arbeit-Systems</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grad der Planung und Kontrolle der individuellen Arbeit durch die Belegschaft</li> <li>• Vorhandensein eines systematischen Befragungssystems</li> <li>• Beteiligung der Belegschaft am Evaluationssystem</li> </ul>
<b>Beziehungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unternehmenskultur und Betriebsklima</li> <li>• Konfliktmanagement – Unterstützung bei der Problemlösung (Hierarchie, Kollegen)</li> <li>• Kommunikationsniveau mit Kollegen,</li> </ul>

	<p>Management und Außenstellen/ -abteilungen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualität der Kommunikation (Freiheit während der Arbeit über jegliches Thema zu kommunizieren, verfügbare Medien (Telefon, e-mail, usw.))</li> <li>• Vorhandensein von Sozialräumen (z.B. Cafeteria, Essenshäuschen/-bude)</li> </ul>
<b>Zeitmanagement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Über- und Unterforderung</li> <li>• Arbeitszeiten (Überstunden, Urlaub, Pausen)</li> <li>• Krankheit und Arbeitsausfall (und Unternehmenspolitik hierzu)</li> <li>• Nachtarbeit</li> <li>• Ungewöhnliche Arbeitszeiten/Schichten</li> </ul>
<b>Berufliche Ungewissheit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufs(bild)entwicklung und Zukunftsperspektiven</li> <li>• Bewerbungsmöglichkeiten</li> <li>• Arbeitsvertrag und Entlohnung</li> </ul>
<b>Respektierung der Persönlichkeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Belästigungen (sexuell und persönlich)</li> <li>• Gewalt (körperliche und psychische)</li> <li>• Intoleranz (Rassismus, Religion)</li> <li>• Mobbing, Isolation, unterschiedliche Behandlung</li> </ul>
<b>Allgemeine Arbeitsumgebung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werkzeuge, Ausrüstung, Arbeitsplätze und Arbeitsflächen</li> <li>• Beleuchtung und Lüftung</li> <li>• Lärm und Vibrationen</li> <li>• Manuelle Lastenhandhabung</li> <li>• Chemische und biologische Gefahrenquellen</li> </ul>
<b>Beziehung zwischen Arbeits- und Privatleben</b>	<p><i>(Außergewöhnliche private Belastungen: Kinder, kranke und pflegebedürftige Angehörige)</i></p> <p><i>Krisensituationen: Trennung, Scheidung, Todesfälle)</i></p>
<b>Fortbildung und</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Angebote für Arbeitsanfänger und Subunter-</li> </ul>

<b>Unterstützung</b>	nnehmensmitarbeiter <ul style="list-style-type: none"> <li>• Angebote von Trainings für Personal, deren Arbeit sich verändert hat</li> <li>• Angebote von sozialer Unterstützung, Feedback und Förderung</li> </ul>
----------------------	---

**M0-DE.8.4. Schlüsselemente zur Vermeidung und Verringerung von Arbeitsplatzstress/psychischen Belastungen**

<b>Maßnahme</b>	<b>Mittel</b>
<b>Management und Kommunikationsmittel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klarheit der Unternehmensziele</li> <li>• Klarheit der individuellen Rollen und Aufgaben</li> <li>• Klarheit der belegschaftsrelevanten Prozesse</li> <li>• Angebot ausreichender Managementunterstützung für die Einzelnen und Teams</li> <li>• Übereinstimmung von Verantwortung und Kontrolle über die Arbeit</li> <li>• Verbesserungen der Arbeitsorganisation, Prozesse, Arbeitsbedingungen und -umgebung</li> <li>• Durchführung und Erfolg der Gefährdungsbeurteilung</li> </ul>
<b>Arbeitsorganisation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anpassung der Arbeit an den Einzelnen</li> <li>• Vermeidung sich wiederholender und monotoner Arbeit</li> <li>• Anpassung der Arbeitszeiten an die Bedürfnisse des Einzelnen, wenn möglich</li> </ul>
<b>Fortbildung und Unterstützung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Training von Vorgesetzten und Beschäftigten um Wahrnehmung und Verständnis für Stress, seine möglichen Ursachen und den Umgang mit ihm zu erhöhen</li> <li>• Bereitstellung von wichtigen Informationen und Konsultation von Arbeitnehmern und ihren Vertretern in angemessener Zeit gemäß EU- und nationaler Gesetzgebung, gemeinsamen Vereinbarungen und Praktiken</li> </ul>