

Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse

by rpbadmin - Montag, September 17, 2012

<http://ratgeber-psychische-belastung.de/services/arbeitswissenschaftliche-erkenntnisse/>

Der gesetzliche Auftrag

In den gesetzlichen und rechtlichen Grundlagen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes wird immer wieder auf die Bedeutung der „arbeitswissenschaftlichen

Erkenntnisse“ verwiesen. Um diese rechtlichen Grundlagen sinnvoll auf der betrieblichen Ebene anwenden zu können, ist es notwendig, zumindest einen groben Überblick über diese Forschung zu bekommen: So schreibt z. B. das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) seit 1996 den Arbeitgebern vor, auf der Basis von „gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen“ Maßnahmen zur Unfallverhütung und zur Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren (§ 2) zu ergreifen. Zum anderen erlegt das Gesetz dem Arbeitgeber die Pflicht auf, „Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit“ durchzuführen. Die übergeordnete Zielrichtung des Arbeitsschutzgesetzes verpflichtet die Unternehmen dazu, eine kontinuierliche Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben (§ 1, § 3).

Betriebliche Interessenvertretungen, die für die Anwendung dieser rechtlichen Vorgaben im Sinne der Beschäftigten sorgen wollen, brauchen demnach Basiskennntnisse über die folgenden Punkte:

- Was bedeutet menschengerechte Gestaltung der Arbeit?
- Was sind arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren? Und: Welche die Arbeit beeinflussenden Faktoren sind zur Verhütung von Gesundheitsgefahren und zur Prävention bedeutsam?
- Welchen Einfluss hat die Gestaltung der Arbeit auf das Wohlbefinden der Beschäftigten?

Menschengerechte Gestaltung der Arbeit: Eine Definition

Seit den 1970er-Jahren werden in der arbeitswissenschaftlichen Forschung Modelle entwickelt, die Kriterien menschengerechter Arbeit definieren und Eingang ins Arbeitsschutzgesetz und in die Normung gefunden haben. Ein allgemein akzeptiertes Modell stammt von Ulich (2001), der die vier Eckpfeiler physische und psychische Schädigungslosigkeit, Beeinträchtigungsfreiheit, Persönlichkeitsförderlichkeit und Zumutbarkeit unterscheidet.

Das erste Kriterium, die Schädigungslosigkeit, fragt danach, ob die Arbeit zu körperlichen oder psychischen Schädigungen führt. Schädigungen sind langfristig spürbar.

Sie können im Rahmen einer normalen Regenerationszeit in der Regel nicht rückgängig gemacht werden. Beispiele für Schädigungen sind Muskel-Skelett-Erkrankungen in Folge einseitiger Arbeit oder Zwangshaltungen.

- Das zweite Kriterium fragt nach Beeinträchtigungen des psychosozialen Wohlbefindens, die sich zum Beispiel in Gereiztheit, Ängstlichkeit oder Erschöpfung ausdrücken.

Solche Beeinträchtigungen können langfristig zu psychosomatischen Schädigungen führen. Diese beiden Kriterien entsprechen der Forderung, Arbeit so zu gestalten, dass sie – auch längerfristig – nicht krank macht.

- Das dritte Kriterium, die Persönlichkeitsförderlichkeit, geht darüber hinaus und fragt

nach Möglichkeiten und Chancen, die die Arbeitstätigkeit für die persönliche Entwicklung des arbeitenden Menschen bietet. Für die Gestaltung persönlichkeitsförderlicher Arbeit wurden sieben Humankriterien definiert, die diese Dimension konkretisieren.

• Das vierte Kriterium, die Zumutbarkeit, betrifft die Frage, ob eine Arbeit den Qualifikationen und dem Anforderungsniveau der arbeitenden Person entspricht. Die Bewertung erfolgt somit im Hinblick auf konkrete Gruppen oder Einzelpersonen, auf deren aktuelle Qualifikationen und Bedürfnisse. Die genannten Bewertungskriterien führen zur folgenden Definition humaner Arbeitstätigkeiten:

„Als human werden Arbeitstätigkeiten bezeichnet, die die psychophysische Gesundheit der Arbeitstätigen nicht schädigen, ihr psychosoziales Wohlbefinden nicht – oder allenfalls vorübergehend – beeinträchtigen, ihren Bedürfnissen und Qualifikationen entsprechen, individuelle und/oder kollektive Einflussnahme auf Arbeitsbedingungen und Arbeitssysteme ermöglichen und zur Entwicklung ihrer Persönlichkeit im Sinne der Entfaltung ihrer Potenziale und Förderung ihrer Kompetenzen beizutragen vermögen.“ Ulich (2001).

Die sieben Humankriterien

Durch das Arbeitsschutzgesetz und seine Bezugnahme auf eine menschengerechte Arbeitsgestaltung ist die Orientierung an diesem Modell zum verbindlichen Auftrag für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz geworden. Für Bürobeschäftigte mit Bildschirmarbeiten gilt darüber hinaus die DIN EN ISO 9241-2, eine Norm, die die ergonomische Gestaltung von Bürotätigkeiten mit Bildschirmgeräten regelt. In dieser Norm sind Leitsätze definiert, die sich zu sieben Humankriterien zusammenfassen lassen und im Wesentlichen die oben genannten Kriterien „Persönlichkeitsförderlichkeit“ und „Zumutbarkeit“ konkretisieren.

Danach sind Arbeitsaufgaben dann menschengerecht gestaltet, wenn:

1. die Erfahrungen und Fähigkeiten der Beschäftigten berücksichtigt werden (Benutzerorientierung),
2. sie die Entfaltung unterschiedlicher Fertigkeiten und Fähigkeiten gestatten (Vielseitigkeit),
3. sie Arbeitsschritte von der Planung bis zur Kontrolle ermöglichen (Ganzheitlichkeit),
4. der/die Arbeitende seinen/ihren Beitrag am Gesamten erkennt (Bedeutsamkeit),
5. angemessener Handlungsspielraum besteht (Handlungsspielraum),
6. ausreichende Rückmeldung erfolgt (Rückmeldung) und
7. vorhandene Fertigkeiten genutzt und neue entwickelt werden können (Entwicklungsmöglichkeiten).

Die DIN EN ISO 9241-2 ist die am weitesten entwickelte Richtlinie im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Ihre konsequente Anwendung könnte die Lebensqualität von Millionen von Beschäftigten, die im Büro oder an Bildschirmarbeitsplätzen arbeiten, nachhaltig verbessern. Durch eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung zum betrieblichen Gesundheitsschutz oder durch einen entsprechenden Tarifvertrag lässt sich der Geltungsbereich dieser umfassenden Norm auf weitere Beschäftigtengruppen ausdehnen.

Die rechtliche Ausgangslage

„Menschengerechte Arbeitsgestaltung“ ist seit 1996 durch das Arbeitsschutzgesetz und die darin verankerte Forderung nach „Berücksichtigung von gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen“ eine betriebliche Aufgabe – auch wenn davon in der Praxis noch wenig zu spüren ist. Fakt ist aber, dass betriebliche Interessenvertretungen, die den betrieblichen Gesundheitsschutz voranbringen wollen, ausgesprochen gute gesetzliche

und arbeitswissenschaftliche Grundlagen vorfinden:

- Zahlreiche Richtlinien und Verordnungen regeln die Berücksichtigung von Grenzwerten, um Schädigungen und Beeinträchtigungen durch körperliche Arbeitsanforderungen und Umgebungsbedingungen zu vermeiden.
- Einen guten Überblick über diese Richtlinien findet man auf der Internetplattform www.gefaehrungsbeurteilung.de

Einige dieser Richtlinien geben klare Grenzwerte vor – z. B. zum Lärm- und Strahlenschutz. Andere sind weniger abschließend formuliert, z. B. Teile der Lastenhandhabungsverordnung und der Arbeitsstättenverordnung. In ihnen finden sich Aussagen wie „angemessen“, „ausreichend“ – was bedeutet, dass hier grundsätzlich eine betriebliche Konkretisierung durch eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung und/oder die Ermittlung von „Beeinträchtigungen“ durch eine Befragung der Beschäftigten notwendig ist. Wichtig ist auch hier: Die Richtschnur dieser Konkretisierungen ist stets die gesetzliche Vorgabe einer menschengerechten, d. h. schädigungslosen und beeinträchtigungsfreien Arbeitsgestaltung! Neben den Richtlinien und Verordnungen, die die Gestaltung der körperlichen Arbeitsanforderungen und Umgebungsbedingungen regeln, existieren etliche Vorgaben, die sich auf die Gestaltung der psychischen Arbeitsanforderungen beziehen. In der allgemeingültigen Norm DIN EN ISO 10075-2 (Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung) werden Gestaltungsleitsätze mit dem Ziel formuliert, übermäßige psychische Belastungen im Arbeitsalltag zu vermeiden. Dabei geht es insbesondere um die Vermeidung von psychischer Ermüdung, negativem Stress, Monotonie, herabgesetzter Wachsamkeit und psychischer Sättigung.