



Ines Roth/Nadine Müller

Der DGB-Index Gute Arbeit als beteiligungsorientiertes Instrument im Prozess der Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale Instrument im Arbeits- und Gesundheitsschutz und dabei insbesondere die Ermittlung und Beseitigung von psychischen Fehlbelastungen. Denn mit dem Wandel der Arbeitswelt und entsprechend der Arbeitsorganisation werden die Zeitressourcen geringer – bei Zunahme des Leistungsdrucks und der Bedrohung durch eine Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse. Dies sorgt für mehr Stress in der Arbeit. Diese Belastungen führen nicht nur zu einer steigenden Anzahl psychischer Erkrankungen, sondern haben auch Arbeitsunfähigkeit bis hin zu Frühverrentung aufgrund somatischer Krankheitsbilder zur Folge – verbunden mit wachsenden Kosten sowie Produktivitäts- und Qualitätseinbußen. Obwohl daher die Notwendigkeit auf der Hand liegt, die Erhebung psychischer Fehlbelastungen bei der Arbeit in die Gefährdungsbeurteilung zu integrieren, ist dies bisher in nur wenigen Unternehmen Praxis. Neben vielfältigen Ursachen ist feststellbar, dass noch eine große Unsicherheit bezüglich der Verfahrensweise einer i.d.S. ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung besteht. Wie bereits andere Beiträge in diesem Band zeigen, ist eine Gefährdungsbeurteilung vor allem dann erfolgreich, wenn die Beschäftigten daran aktiv teilnehmen.

Die Notwendigkeit, psychische Fehlbelastungen in die Gefährdungsbeurteilung zu integrieren

Mit dem Wandel der Arbeitswelt, der Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen sowie neuen Managementmethoden im Sinne einer »Steuerung am Limit« wird bereits seit Jahren beobachtet, dass Arbeitsstress und psychische Gefährdungen zunehmen (siehe dazu auch die Beiträge von Laurent Vogel und Nadine Müller/Ines Roth in diesem Band). Dies spiegelt sich in den Statistiken der Krankenkassen wider, die eine deutliche Zunahme von Arbeitsunfähigkeit (AU) aufgrund psychischer Erkrankungen über die vergangenen Jahre hinweg registrieren.

Nach Berechnungen der BPtK wurden in den Jahren 2010 und 2011 rund 12 % aller AU-Tage durch psychische Erkrankungen verursacht (BPtK 2012). Bei der DAK standen psychische Erkrankungen im Jahr 2011 mit einem Anteil von 13,4 % an vierter Stelle (DAK-Gesundheitsreport 2012), bei der Barmer GEK belegten sie 2009 gar mit 17,6 % Rang 2 (Barmer GEK Gesundheitsreport 2010). Laut Be-





rechnungen der BPTK (2012) stieg demnach die Anzahl psychischer Erkrankungen zwischen 2000 und 2010 insgesamt um 75 % (siehe auch die Beiträge von Mathias Berger et al. und Nadine Müller/Ines Roth sowie den umfangreichen Datenanhang in diesem Band).

Vor allem Beschäftigte im Dienstleistungssektor sind von psychischen Erkrankungen betroffen. Der BPTK zufolge dokumentieren die AOK-Fehlzeitenreporte regelmäßig eine erhöhte Zahl von Krankschreibungen aufgrund psychischer Belastungen im Dienstleistungssektor. Die BKK kommt zu dem Ergebnis, dass »der Schwerpunkt der Krankheitsausfälle durch psychische Erkrankungen eindeutig im Dienstleistungsbereich liegt« (BKK 2009, zitiert durch BPTK 2010, S. 8f.). Die DAK führt dies in ihrem aktuellen Gesundheitsreport auf eine steigende Stressbelastung durch Arbeitsverdichtung zurück: »Viele Dienstleistungsunternehmen einschließlich der öffentlichen Verwaltungen stehen verstärkt unter Wettbewerbsdruck bei fortschreitender Verknappung der Ressourcen. In der Folge kommt es zu Arbeitsverdichtungen und ›Rationalisierungen‹ und vielfach auch zu Personalabbau. Daraus können belastende und krankmachende Arbeitsbelastungen (z. B. Stressbelastungen) entstehen, die zu einem Anstieg des Krankenstandes führen« (DAK-Gesundheitsreport 2012, S. 15; siehe Beitrag von Nadine Müller/Ines Roth und Elke Hannack/Lothar Schröder in diesem Band). Auf Branchenebene wurden beispielsweise für Angestellte im Gesundheits- und Sozialwesen mehr Krankheitstage als in anderen Sektoren festgestellt (BPTK 2010).

In der Arbeitswissenschaft gibt es eine Fülle von Studien, die den Zusammenhang zwischen (psychisch belastenden) Arbeitsbedingungen und Gesundheit nachweisen.¹ Insbesondere die Kombination von chronischer Überforderung und geringen Handlungsspielräumen hat sich als abträglich für das psychische und physische Befinden der Beschäftigten erwiesen (Karasek & Theorell, 1990; Siegrist, 1996; vgl. Horváth et al. 2009). Als Risikofaktoren am Arbeitsplatz sind mangelnde Anerkennung und soziale Unterstützung bestätigt. Hauptsächlich bestehen die Gefahren in Arbeitsverdichtung, steigendem Zeit- und Leistungsdruck oder auch im Verwischen der Grenzen zwischen Arbeit- und Freizeit (siehe die Beiträge von Johannes Siegrist und Mathias Berger et al. in diesem Band).

Hierzu gibt es für den Dienstleistungsbereich differenzierte Zahlen aus der Repräsentativbefragung mittels des DGB-Index Gute Arbeit, der die Sicht der Beschäftigten wiedergibt: 19 % der Beschäftigten geben an, (sehr) oft in ihrer Freizeit Aufgaben für den Betrieb oder die Behörde zu erledigen. Für 39 % trifft es zu, dass sie auch zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken müssen

¹ Eine kurze, einleitende Übersicht bietet die Metastudie der BPTK (2010, S. 16f.).





(ver.di 2012, 10f.). Von 28% der Beschäftigten wird (sehr) oft erwartet, dass sie ständig erreichbar sind (ebd., 5). Aufgeschlüsselt nach Branchen betrifft dies v. a. die Verbände, kirchliche und sonstige Vereinigungen (46%), Erziehung und Unterricht (43%) sowie Forschung und Entwicklung (41%). Unter denjenigen, die (sehr) oft uneingeschränkt erreichbar sein müssen, ist der Anteil der Beschäftigten, die sich bei der Arbeit gehetzt fühlen, höher (um die 65%) als bei den außerhalb der Erwerbsarbeit Nicht-Erreichbaren (ebd., 7). Die Anforderung, sehr oft uneingeschränkt erreichbar sein zu müssen, führt neben eines erhöhten Stressempfindens auch zu einem höheren Maß an Präsentismus unter den Betroffenen.² So haben 60% derjenigen, die sehr oft uneingeschränkt erreichbar sein müssen, angegeben, dass sie mindestens zweimal im vergangenen Jahr krank zur Arbeit gegangen sind (ebd., 14). Im Vergleich dazu liegt der Anteil unter denjenigen, die außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit selten oder nie für betriebliche Belange erreichbar sein müssen, hier bei 46% (ebd.). Zeitdruck in der Arbeit gefährdet nicht nur die (psychische) Gesundheit der Beschäftigten, sie kann sich auch negativ auf die Service-Qualität auswirken. Fast ein Viertel der Beschäftigten (24%) gibt an, (sehr) oft aufgrund des Zeitdrucks Abstriche bei der Qualität der Arbeit machen zu müssen (ebd., 12).

Um den negativen Auswirkungen auf die Gesundheit und die zukünftige Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten sowie den damit verbundenen hohen Kosten zunehmender psychischer Gefährdungen entgegenzuwirken, hat der Gesetzgeber vorgeschrieben, Beurteilungen solcher Gefährdungen in den Betrieben und Behörden durchzuführen (siehe den Beitrag von Dieter Hummel/Heinrich Geißler in diesem Band).

Tatsächliche Verbreitung von ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilungen

Daten zur Verbreitung von Gefährdungsbeurteilungen, insbesondere zur Ermittlung psychischer (Fehl-)Belastungen, erweisen sich insgesamt als recht rar (Beck et al. 2012; Beck et al. 2012a). Neben dem DGB-Index Gute Arbeit erheben lediglich zwei weitere repräsentative Befragungen in der BRD explizit, ob bei Gefährdungsbeurteilungen psychische (Fehl-)Belastungen thematisiert wurden (ebd.).

Trotz der skizzierten Brisanz des Themas psychische Belastungen der Beschäftigten führte die Mehrheit der Unternehmen bisher – wenn überhaupt – eine »klassische« Beurteilung der Gefährdungen durch, bei der es ausschließ-

² Als »Präsentismus« wird das Verhalten bezeichnet, sich bei einer Erkrankung nicht krank zu melden, sondern arbeiten zu gehen (Schmidt/Schröder 2010). Studien zu den Auswirkungen von Präsentismus auf die Gesundheit der Betroffenen legen in Abhängigkeit von der Art der Erkrankung, der Tätigkeit, der Arbeitssituation und der Therapie eine eher negative Wirkung nahe (Steinke/Badura 2011 sowie Steinke/Badura 2012).



lich um die Erhebung körperlicher Belastungen in der Arbeit geht. Im Rahmen der DGB-Index Gute Arbeit-Befragung 2012 gaben 28% der Beschäftigten an, dass in den letzten beiden Jahren eine Gefährdungsbeurteilung ihres Arbeitsplatzes vorgenommen wurde. Nur 33% von ihnen wurden dabei auch nach Stressfaktoren, die sie psychisch belasten, gefragt, wie z. B. Zeitdruck, übermäßige Arbeitsmenge, hohe Arbeitsintensität oder problematisches Führungsverhalten. Gemessen an der Gesamtheit der Befragten erfolgte lediglich bei 9% der Beschäftigten im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung eine Erhebung arbeitsbedingter psychischer (Fehl-)Belastungen.³ Gemäß der WSI-Betriebsrätebefragung 2008/2009 wurde in 56% der insgesamt 1700 Betrieben eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt, in nur 26% der Fälle fanden dabei explizit auch psychische Belastungen Berücksichtigung (Ahlers 2011, S. 12f. – zu den Ergebnissen der GDA-Dachevaluation siehe den Datenanhang in diesem Band).

Vermutlich gehen die abweichenden Ergebnisse vor allem auf die unterschiedlichen Zielgruppen der Befragung zurück: im Rahmen des DGB-Index Gute Arbeit werden Beschäftigte, in der Erhebung des WSI Betriebsräte befragt. Offen bleibt, ob bei den Beurteilungen die Gefährdungen aller Tätigkeiten in den Betrieben und Behörden untersucht werden. Die Beurteilung ist je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend (§ 5 Abs. 2 ArbSchG). Laut Ahlers beinhalten durchgeführte Gefährdungsbeurteilungen häufig nicht die Abfrage von psychischen (Fehl-)Belastungen, weil das Thema schwierig zu handhaben sei, es an Wissen und Qualifikation zur Thematik mangle und anderen Themen vor dem Thema »Gesundheit« Priorität eingeräumt werde (2011; Ahlers 2010). In eine ähnliche Richtung weisen die Ergebnisse des »European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks« (ESENER), bei der Führungskräfte zum Umgang mit psycho-sozialen Risiken im Betrieb befragt wurden (European Agency for Safety and Health at Work 2010). Es zeigt sich demnach im Umgang mit arbeitsbedingten psychischen Belastungen – und insbesondere mit Gefährdungsbeurteilungen – in den Betrieben eine starke Unsicherheit.⁴

Der DGB-Index Gute Arbeit als beteiligungsorientiertes Instrument im Prozess der ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung

In der Vorbereitung der Gefährdungsbeurteilung muss unter anderen die schwierige Entscheidung getroffen werden, welche Instrumente zu welchem Zeitpunkt zum Einsatz kommen. Inzwischen gibt es auch eine Vielzahl an Ver-

³ Die Angaben beruhen auf einer Vorabinformation der DGB-Index Gute Arbeit GmbH an die Verfasserinnen zu Auswertungen, die im Laufe des Jahres 2013 veröffentlicht werden.

⁴ Die Befragungsergebnisse sind mittels leitfadengestützten Interviews bestätigt worden (Beck et al. 2012).





fahren zur Erfassung psychischer (Fehl-)Belastungen. Unterschiede zwischen den Instrumenten ergeben sich vor allem hinsichtlich Analysetiefe (Grob- oder Feinanalyse), Sichtweise (personen- oder bedingungsbezogen) und Erhebungsmethode (Beobachtung oder Befragung; vgl. Resch 2003; Richter 2001 sowie den Beitrag von Olaf Harms in diesem Band). Dass Beobachtung bzw. Besichtigung von Arbeitsplätzen nicht ausreichend ist, um psychische Fehlbelastungen zu erheben, ist angesichts der Komplexität ihres Entstehungszusammenhanges und der dabei zu berücksichtigenden Faktoren unstrittig (siehe Beitrag von Elke Hannack/Lothar Schröder in diesem Band). Fragebögen haben den Vorteil, dass sie grundsätzlich alle Beschäftigten erreichen können, ohne die betrieblichen Abläufe übermäßig zu stören (vgl. Resch 2003). Die Möglichkeit zur Beteiligung der Beschäftigten an der Befragung ist sicherzustellen, keine Personengruppe darf beispielsweise durch Sprachprobleme ausgeschlossen werden. Gerade für beteiligungsorientierte Verfahren gilt, dass eine gute Kommunikations- und Interaktionsarbeit mit den Beschäftigten rechtzeitig von den Interessenvertretern ge(währ)leistet werden müssen. Insbesondere für eine qualitativ hochwertige bzw. effektive Ermittlung von – teils noch tabuisierten – psychischen Fehlbelastungen sind die Gespräche mit den Beschäftigten über eine einzuleitende Gefährdungsbeurteilung, die Zusicherung der Anonymität und die Gewährleistung von Solidarität und Unterstützung im Prozess eine grundlegende Voraussetzung (siehe Beitrag von Bärbel Stut in diesem Band).

Ein *beteiligungsorientiertes* Instrument, das diesen Kommunikationsprozess in den Vordergrund stellt und bereits viele Erfahrungen damit im betrieblichen Prozess gesammelt hat (Brandt 2012; ver.di 2011), ist der DGB-Index Gute Arbeit.⁵ Er fragt nach den Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten. Dabei werden eben nicht nur arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse berücksichtigt, sondern die *Beteiligungsorientierung* des Instruments spiegelt als zentraler Aspekt den Wandel der Arbeitswelt wider (vgl. Sauer 2009, 141): Um die Vorstellungen von »Guter Arbeit« zu ermitteln, wurden die befragten Beschäftigten gebeten, die Bedeutsamkeit von verschiedenen Arbeitsaspekten zu bewerten. Sie konnten zu 56 verschiedenen Merkmalen wie Einkommen, Zukunftssicherheit, Kollegialität u.v.m. Stellung beziehen (vgl. Fuchs 2006a, 4). In einer Pilotphase

5 Der DGB-Index Gute Arbeit wurde in Auseinandersetzung mit dem arbeitswissenschaftlichen Forschungsstand konzipiert. Eine zentrale Rolle spielte dabei die INQA-Studie »Was ist Gute Arbeit? Anforderungen aus Sicht von Erwerbstätigen« (Fuchs 2006; vgl. Fuchs/Kistler 2009), die die methodische und empirische Ausgangsbasis bildet. Dass die Erhebung mit dem Index Gute Arbeit nach einem arbeitswissenschaftlich gesicherten Verfahren erfolgt, hat die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin BAUA in einem Gutachten bestätigt (Schütte 2011; vgl. auch Trischler/Holler 2011, 109). Das Instrument wird zum einen zur Berichterstattung über die Entwicklung der Arbeitsbedingungen in der BRD und zum anderen für Mitarbeiterbefragungen auf betrieblicher Ebene genutzt (vgl. Input Consulting 2011, ver.di 2011; www.verdi-gute-arbeit.de).



im Jahr 2006 ist der Index-Fragebogen in 10 Betrieben getestet und für eine regelmäßige Befragung fruchtbar gemacht worden (vgl. Fuchs 2007, 3).

Aus den 56 Merkmalen ist entsprechend ein Kernbereich mit einer bestimmten Anzahl von Fragen gebildet worden, die den eigentlichen Index darstellen. Dem Fragebogen liegt das Beanspruchungs-Belastungs-Modell aus der Gesundheitspsychologie zugrunde.⁶ Für die *Belastung* – die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn wirken – und die *Beanspruchung* – Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen Voraussetzungen – (siehe Beitrag von Olaf Harms in diesem Band) sind jeweils für die so genannten Items zwei Fragetypen konzipiert (Abb. 1).

Das Maß der Beanspruchung und der Belastung ergibt die Qualität der Arbeitsbedingungen. Wird die Arbeit als »gut« mit einem Indexwert von 80 bis 100 Punkten bewertet, treten kaum negative Belastungen auf. Sie ist durch ein angemessenes Einkommen, relative berufliche Zukunftssicherheit, umfassende soziale und berufliche Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten charakterisiert (vgl. Fuchs 2007, 23). Arbeitsbedingungen, die mit einem Indexwert zwischen 50 und 80 Punkten beurteilt und damit als »mittelmäßig« eingestuft werden, können zwar ebenfalls als belastungsarm gelten. Jedoch verfügen die Beschäftigten in ihrer Arbeit kaum über Ressourcen wie Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten bzw. soziale Unterstützung. »Dazu kommen körperliche, psychische und emotionale Anforderungen ... und eine Einkommenssituation, die weder als leistungs- noch als bedürfnisgerecht beschrieben wird. Die Kon-



Abb. 1: Beispiel für die Fragenkonstruktion/Skalierung (Fuchs 2007, S. 19)

**GUTE
ARBEIT**

R.1 a) Bitte geben Sie an, in welchem Ausmaß die folgenden Aussagen auf Ihr derzeitiges Arbeitsverhältnis zutreffen.

b) Wenn dies gar nicht oder in geringem Maß auftritt: Wie stark belastet Sie das?

| | | | | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen? | In sehr hohem Maß | In hohem Maß | In geringem Maß | | Gar nicht | Gar nicht | Mäßig | Stark | Sehr stark |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | → | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

⁶ Siehe als Grundlage für die Erklärung des Zusammenhangs zwischen psychischer Belastung und Beanspruchung in der Arbeit (nach DIN EN ISO 10075-1:2000): www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Psychische-Fehlbelastung-Stress/ISO10075/Glossar/A-B/Belastungs-Beanspruchungs-Modell.html.





frontation mit diesen Anforderungen wird jedoch (im Durchschnitt) nicht als subjektiv belastend erlebt (vereinzelt sehr wohl!).« (Ebd.) Erst wenn die Arbeitsbedingungen lern- und persönlichkeitsförderlich sind, entsprechen sie einer Qualität der Arbeit im Sinne des Gesundheitsschutzes.⁷ Deshalb sind die Arbeitsbedingungen mittelfristig stärker nach den Kriterien menschengerechter Arbeit zu gestalten. Die Arbeitsqualität wird als »schlecht« bzw. »unzumutbar« kategorisiert, wenn der Indexwert zwischen 0 und unter 50 Punkten liegt. Sowohl das Auftreten von potentiell gefährdenden Arbeitsbedingungen als auch das Fehlen von Ressourcen (keine Entwicklungsmöglichkeiten sowie ein kaum oder nicht ausreichendes Einkommen) wird als negativ beanspruchend erlebt. Deshalb sind vor allem die Belastungen schnellstmöglich mit geeigneten Maßnahmen zu reduzieren (ebd.).

Diese Kategorisierungen lassen sich weiter nach Gefährdungsgrade für die Gesundheit differenzieren. Zudem können Index-Werte für jede der einzelnen Fragen ermittelt werden, die ab einer bestimmten Grenze – bzw. wenn sie in eine bestimmte Kategorie fallen – auf gesundheitliche Gefährdungen verweisen. Mit den Fragen werden verschiedene Arbeitsdimensionen wie eben emotionale und körperliche Anforderungen angesprochen (s. u.).⁸ Die verwendeten Skalen (Abb. 1) erlauben aus der Sicht der befragten Personen eine Ressourcenbemessung am Arbeitsplatz, die eben auch das Fehlen von Ressourcen (d. h. niedrige Index-Werte) und damit potenzielle Gesundheitsgefährdungen anzeigt. Einerseits wird hierbei die Intensität der Anforderungen (wie auch der Umfang der Ressourcen) sowie andererseits das Maß der Belastung ermittelt, wie die Beschäftigten sie beurteilen.

Neben Belastungsmomenten werden mit dem DGB-Index Gute Arbeit also auch Ressourcen erhoben. »Ressourcen« bezeichnen in der Arbeitswissenschaft Faktoren in der Arbeit, die sich gesundheitserhaltend auswirken (vgl. Udris et al. 1992; Fuchs 2006a, 10, 16). Die Qualität von Arbeit wird wesentlich durch Ressourcen wie die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten, die Chancen zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung und der Arbeitsatmosphäre, die sich im kollegialen Miteinander und der Beziehung zu den Vorgesetzten ausdrückt, mitbestimmt – diese Faktoren werden durch spezifische Items mittels des DGB-Index abgefragt.

7 Das Arbeitsschutzgesetz geht von einem *weitreichenden Gesundheitsbegriff* aus, der auch das *psychische Wohlbefinden* der Beschäftigten umfasst (BVerwG 31. Januar 1977, NZA 1997, 483). Es sei daran erinnert, dass Gesundheit laut WHO ein »Zustand vollständigen physischen, geistigen und sozialen Wohlbefindes und nicht bloße Abwesenheit von Krankheit oder Gebrechlichkeit« ist (zit. nach Gäbert/Maschmann-Schulz 2008, 38).

8 Der Index 2012 wird gegenüber den bisherigen Erhebungen einige Erweiterungen und Neuerungen aufweisen. Optimiert ist etwa die Bündelung der Einzelfragen zu Dimensionen, durch die ein themenkomplexer Überblick zur Arbeitsqualität ermöglicht wird.



Die Stärken des DGB-Index Gute Arbeit gegenüber anderen Befragungsinstrumenten

Zunächst ist nochmals zu betonen, dass der DGB-Index Gute Arbeit ein *beteiligungsorientiertes Verfahren* impliziert. Dies ist die Grundvoraussetzung für das Gelingen einer Gefährdungsbeurteilung. Im Unterschied zu vielen Verfahren der Gefährdungsbeurteilung erhebt der DGB-Index Gute Arbeit zudem durchgängig den *Grad der* aus unzureichenden Ressourcen wie unangemessenes/zu geringes Einkommen und schlechte berufliche Zukunftsaussichten/Arbeitsplatzunsicherheit resultierende *Belastungen* (Abb.1). Damit werden das Belastungsprofil der Arbeitsplätze und auch mögliche Ansatzpunkte zur Verbesserung der Arbeitssituation präziser und effektiver als mit üblichen Verfahren ermittelt: »[...] empfehlenswert als Screening-Verfahren sind solche Instrumente, die auch Gesundheitsressourcen und die erlebte Beanspruchung erfassen. Diese zusätzlichen Informationen sind für die Diskussion der weiteren Maßnahmen des Gesundheitsschutzes im Betrieb häufig sehr wichtig und ermöglichen eine Prioritätensetzung« (Resch 2003, S. 90). Hierfür ist die Frage nach den Aufstiegsmöglichkeiten im DGB-Index Gute Arbeit ein gutes Beispiel. »Schlechte« Aufstiegsmöglichkeiten sind dann nicht mit Belastungen verbunden, wenn der/dem Betroffenen nichts an einer Karriere liegt. Dies können die Beschäftigten in der Index-Befragung deutlich machen, indem sie im Falle geringer Aufstiegsmöglichkeiten beim zweiten »Frageotyp« (Abb.1) angeben, dass dies sie »gar nicht« bzw. nur »mäßig« belastet. Dagegen wirken möglicherweise eingeschränkte Handlungsspielräume in der Arbeit belastender, was sie ebenso in der Index-Erhebung anführen können.

Der Index-Fragebogen besteht zunächst also aus einem *Kernbereich*, einem feststehenden Fragenkomplex, der die Grundlage für die Berechnung der Indexwerte bildet und branchenunabhängig einsetzbar ist. Dieser Kernbereich besteht aus den teils bereits genannten Themen wie Aufstiegsmöglichkeiten, Einkommen, berufliche Zukunftsaussichten, Qualifizierungs-/Entwicklungsmöglichkeiten, Möglichkeiten für Kreativität, Einfluss-/Gestaltungsmöglichkeiten, Informationsfluss, Führungsqualität, Betriebskultur, Kollegialität, Sinngehalt der Arbeit, Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsintensität, emotionale und körperliche Anforderungen. Sollten für eine Gefährdungsbeurteilung in einer bestimmten Institution Themen bzw. Fragen im Index Gute Arbeit-Fragebogen fehlen,⁹ ist es möglich, das Themenspektrum über zusätzliche Module wie z. B.

⁹ Solch eine Prüfung ist beispielsweise mittels der ver.di-Checkliste zur Erfassung psychischer Belastungen: »Kriterien zur Orientierung bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen zu psychischen Belastungen« (<https://arbeitenleben.verdi.de/material>) möglich. Diese Liste ist kein Fragebogen, sondern eine umfangreiche Merkmals- bzw. Themenliste zur Unterstützung bei der Auswahl von Fragebögen. Nicht alle in der Liste enthaltenen Themen bzw. Merkmale müssen Eingang in die Erfassung



Fragenkataloge zu Work-Life-Balance oder zur Qualität von Mitarbeitergesprächen zu erweitern. Zudem können bereits bestehende Themen vertiefend abgefragt werden. Diese Flexibilität erlaubt eine unkomplizierte Anpassung des Fragebogens an betriebliche Besonderheiten, aktuelle Diskussionen im Unternehmen und branchenspezifische Fragestellungen.

Abgeschlossen wird der Index Gute Arbeit-Fragebogen mit den »Soziodemografischen Fragen«, die Alter, Geschlecht, Tätigkeit und Unternehmensbereich etc. der Beschäftigten erheben. Vergleiche der Ergebnisse mit Hilfe soziodemografischer Merkmale der Beschäftigten erlauben die Analyse der Arbeitsbedingungen auf unterschiedlichen Ebenen. Damit kann der Anforderung des Arbeitsschutzgesetzes Rechnung getragen werden, wonach die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Art der Tätigkeit vorzunehmen ist (§ 5 Abs. 2 ArbSchG). Es ist somit auch möglich, unterschiedliche Maßnahmen für beispielsweise verschiedene Altersgruppen zum Schutz der Gesundheit zu ergreifen.

Generell ist auf zweierlei zu achten: zum einen auf den Datenschutz, der die Anonymität der Befragten sicherstellt. Zum anderen ist ein zu langer Fragebogen hinderlich. Er sollte noch in einer angemessenen Zeit von den Beschäftigten beantwortet werden können. Hier bietet sich ein vorheriger Test an – auch hinsichtlich von möglichen Sprach- oder sonstigen Barrieren. Dies zeigt insgesamt, dass es sich bei der Befragung als einem Teil des Prozesses ganzheitlicher Gefährdungsbeurteilung bereits um ein komplexes Verfahren handelt. Dieser Prozess ist jedoch durchaus zu bewältigen, indem er Schritt für Schritt angegangen wird (siehe Beiträge von Bärbel Stut, Olaf Harms und Claudia Weber in diesem Band). Zudem haben die Mitbestimmungsorgane die Möglichkeit und das Recht, externen Sachverstand hinzuzuziehen. Unterstützung bei der Planung sowie Interpretation der Ergebnisse und allen weiteren Phasen einer Index Gute Arbeit-Befragung bietet ein Beraternetzwerk der DGB-Index Gute Arbeit GmbH (siehe auch den Beitrag von Mary Lindner in diesem Band).¹⁰

psychischer Gefährdungen finden, nur wenn sie bei bestimmten Tätigkeiten eine Rolle spielen. Die Checkliste weist darüber hinaus darauf hin, dass es nicht ausreicht, nur danach zu fragen, ob eine Gefährdung vorhanden ist. Es wird angeraten, auch zu ermitteln, inwieweit die Beschäftigten durch diese belastet sind (Belastungsgrad). Dies ist durch die Index-Befragung gewährleistet. Eine wichtige Frage für die Erfassung psychischer (Fehl-)Belastungen ist laut ver.di-Checkliste die nach der Einschätzung der Beschäftigten, ob sie ihre Arbeit unter den derzeitigen Bedingungen bis zur Rente ausüben können. Diese wie auch drei weitere Fragen zur Arbeitszufriedenheit sind neben den Index-Merkmalen bereits Teil des Fragebogens.

- 10 Die DGB-Index Gute Arbeit GmbH koordiniert seit 2007 die jährliche Repräsentativerhebung. Des Weiteren bietet sie eine beratende Begleitung von Beschäftigtenbefragungen in Betrieben, Organisationen und Verwaltungen (siehe www.dgb-index-gute-arbeit.de).



Die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung als beteiligungsorientierter betrieblicher Gestaltungsprozess

Die Auswahl des passenden Instrumentariums für eine Gefährdungsbeurteilung ist Teil eines betrieblichen Gestaltungsprozesses zum Schutz der (psychischen) Gesundheit der Beschäftigten, der gesetzlich vorgeschrieben ist. Eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung, zu der auch eine erfolgreiche Umsetzung von Maßnahmen auf Basis der Ermittlung aller – eben auch insbesondere psychischer – Gefährdungen gehört, ist auf die *aktive Teilnahme der betrieblichen Akteure – vor allem der Beschäftigten* – angewiesen. Das Verfahren zur Erhebung der Gefährdungen als ein erster wichtiger Schritt muss dies ermöglichen und fördern: der Index Gute Arbeit ist entsprechend konzipiert. Neben der betrieblichen Interessenvertretung, dem Management, den Arbeitsschutzbeauftragten und dem betriebsärztlichen Dienst sowie weiteren möglichen Akteuren sind es eben insbesondere die Beschäftigten, die an allen Phasen der Gefährdungsbeurteilung (Vorbereitung, Analyse, Bewertung, Ableitung von Folgeprozessen und Maßnahmen sowie der Wirkungskontrolle)¹¹ tatkräftig partizipieren müssen – als eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg der Gefährdungsbeurteilung.

Durch Vorabinformationen und eine gründliche Kommunikationsarbeit ist es möglich, Vorbehalte gegen das Thema »psychische Belastung« und Missverständnisse seitens der Beschäftigten auszuräumen (vgl. Holm/Geray 2010, S. 26). So wird die Basis dafür geschaffen, dass die Belegschaft den Prozess effektiv mitträgt. Durch die Einbindung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretung in die inhaltliche Ausgestaltung der Gefährdungsanalyse kann wertvolles internes Wissen in den Prozess einfließen (vgl. etwa Amt für Arbeitsschutz Hamburg 2001). Sind Beschäftigte und Betriebs- bzw. Personalräte bei der Konzeption einer Mitarbeiterbefragung beteiligt (siehe Beitrag von Dieter Hummel/Heinrich Geissler in diesem Band), ist sichergestellt, dass nicht wesentliche Fragen vergessen werden. Außerdem erleichtert eine Mitarbeiterbeteiligung auch in hohem Maße die Interpretation der Ergebnisse. Und nicht zuletzt wissen die Beschäftigten selbst am besten, wie mögliche Lösungsansätze für einen Gesundheitsschutz, der diesen Namen verdient, aussehen können. Der DGB-Index Gute Arbeit bietet durch die Beschäftigtensicht notwendige Ansatzpunkte für einen betrieblichen und sozialen Dialog – nicht nur im Rahmen eines Prozesses der Gefährdungsbeurteilung.

¹¹ Eine ausführliche Beschreibung des Vorgehens bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen findet sich etwa in Resch (2003) und Holm/Geray (2010; siehe Beitrag von Olaf Harms in diesem Band).





Literatur

- Ahlers, E. (2010): Arbeit und Gesundheit in schwierigen Zeiten – Ergebnisse der PARGEMA/WSI-Betriebsrätebefragung, in: L. Schröder/H.-J. Urban (Hrsg.): Gute Arbeit. Ausgabe 2010. Handlungsfelder für Betriebe, Politik und Gewerkschaften, Frankfurt/Main, S. 331–352.
- Ahlers, E. (2011): Belastungen am Arbeitsplatz und betrieblicher Gesundheitsschutz vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. Ergebnisse der PARGEMA/WSI-Betriebsrätebefragung 2008/09. WSI-Diskussionspapier 175.
- Amt für Arbeitsschutz Hamburg (2001): Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungsfaktoren. Hamburg.
- Barmer BEK (2010): Gesundheitsreport 2010 Teil 1. Gesundheitskompetenz in Unternehmen stärken, Gesundheitskultur fördern. Berlin. www.barmer-gek.de/barmer/web/Portale/Presseportal/Subportal/Infotek/Studien-und-Reports/Gesundheitsreport-2010/Gesundheitsreport-2010-PDF,property=Data.pdf (22.08.2012).
- Beck, D./Richter, G./Ertel, M./Morschhäuser, M. (2012): Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen in Deutschland. Verbreitung, hemmende und fördernde Bedingungen. In: Prävention und Gesundheitsförderung 2/2012, S. 115–119.
- Beck, D./Richter, G./Lenhardt, U. (2012a): Psychische Belastungen in der Aufsichtspraxis der staatlichen Arbeitsschutzbehörden, in: L. Schröder/H.-J. Urban (Hrsg.): Gute Arbeit. Ausgabe 2012. Zeitbombe Arbeitsstress – Befunde, Strategien, Regelungsbedarf, Frankfurt/Main, S. 104–115.
- BKK (2009): BKK Gesundheitsreport 2009. Gesundheit in Zeiten der Krise. Berlin. www.bkk.de/fileadmin/user_upload/PDF/Arbeitgeber/gesundheitsreport/BKK_Gesundheitsreport_2009.pdf (22.08.2012).
- Brandt, C. (2012): ver.di-Werkstattgespräch: Gute Arbeit in der betrieblichen Praxis, in: Zeitschrift Gute Arbeit 6/2012, 24. Jg., S. 31–32.
- Bundespsychotherapeutenkammer (BPTK) (2010): Komplexe Abhängigkeiten machen psychisch krank – BPTK-Studie zu psychischen Belastungen in der modernen Arbeitswelt.
- Bundespsychotherapeutenkammer (BPTK) (2012): BPTK-Studie zur Arbeitsfähigkeit. Psychische Erkrankungen und Burnout.
- DAK (2012): Gesundheitsreport 2012. Analyse der Arbeitsunfähigkeitsdaten. Schwerpunkt: Job, Gene, Lebensstil – Risiko fürs Herz? Hamburg. www.dak.de/content/filesopen/Gesundheitsreport_2012.pdf (22.08.2012).
- European Agency for Safety and Health at Work (2010): European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks. Managing safety and health at work. http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management (24.08.2012).
- Fuchs, T. (2006): Was ist Gute Arbeit? Anforderungen aus Sicht von Erwerbstätigen. Konzeption und Auswertung einer repräsentativen Untersuchung, INQA-Bericht Nr. 19, Dortmund/Berlin/Dresden.
- Dies. (2006a): Was ist Gute Arbeit? Anforderungen aus Sicht von Erwerbstätigen. Kurzfassung des Forschungsberichts, Stadtbergen 2006.
- Dies. (2007): Der DGB-Index *Gute Arbeit* 2007 – Methodenpapier, INIFES, www.dgb-index-gute-arbeit.de/downloads/publikationen (26.9.2012).
- Fuchs, T./Kistler, E. (2009): DGB-Index Gute Arbeit – Entwicklung und arbeitswissenschaftliche Potenziale. In: GfA (Hrsg.): Arbeit, Beschäftigung und Produktivität im 21. Jahrhundert, Dortmund GfA Press, S. 337–344.
- Gäbert, J./Maschmann-Schulz, B. (2008): Mitbestimmung im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Handlungshilfe für Betriebsräte, ver.di Bundesverwaltung, Berlin.





- Holm, M./Geray, M. (2010): Integration der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung. Handlungshilfe. Herausgegeben von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund.
- Horváth, P./Gamm, N./Möller, K./Kastner, M./Schmidt, B./Iserloh, B./Kliesch, G./Otte, R./Braun, M./Matter, M./Pennig, S./Vogt, J./Köper, B. (2009): Betriebliches Gesundheitsmanagement mit Hilfe der Balanced Scorecard, Baua, Dortmund/Berlin/Dresden.
- Input Consulting (2011): Gute Arbeit im Dienstleistungssektor. Abschlussbericht des INQA-Projekts gesub-Dok-Nr. HdA-I.010.2009. www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/DE/Projekte/dienstleistungssektor-abschlussbericht.pdf?__blob=publicationFile (28.9.2012).
- Karasek, R. A./Theorell, T. (1990): Healthy Work. New York.
- Oppolzer, A. (2006): Gesundheitsmanagement im Betrieb. Integration und Koordination menschengerechter Gestaltung der Arbeit. Hamburg.
- Resch, M. (2003): Analyse psychischer Belastungen. Verfahren und ihre Anwendung im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Bern.
- Richter, G. (2001): Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen im Arbeitsleben. In: Pickshaus, K./Schmitthener, H./Urban, H.-J. (Hrsg.): Arbeiten ohne Ende. Neue Arbeitsverhältnisse und gewerkschaftliche Arbeitspolitik. Hamburg.
- Dies.: Toolbox: Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen, BAUA, www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Toolbox/Toolbox.html.
- Richter, P. (2002): Psychische Belastungen in der modernen Arbeitswelt – neue Herausforderungen, Bewältigungs- und Gestaltungsansätze in: Zeitschrift Gute Arbeit 5/2002, S. 27–29.
- Sauer, D. (2009): Gute Arbeit statt humaner Arbeit – mehr als ein Wechsel des Begriffs? In: Schröder, L./Urban, H.-J. (Hrsg.): Jahrbuch Gute Arbeit, Frankfurt/M., S. 135–145.
- Schmidt, J./Schröder, H. (2010): Präsentismus – krank zur Arbeit aus Angst vor Arbeitsplatzverlust. In: Badura, B./Schröder, H./Klose, J./Macco, K. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2009. Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren – Wohlbefinden fördern. Berlin / Heidelberg, S. 93–100.
- Schütte, M. (2011): DGB-Index – Eine Überprüfung der statistischen Gütekriterien. Ein Gutachten im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Dortmund/Berlin/Dresden.
- Siegrist, J. (1996): Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. *J Occup Health Psychol* 1, S. 27–41.
- Steinke, M./Badura, B. (2011): Präsentismus. Ein Review zum Stand der Forschung. Dortmund/Berlin/Dresden.
- Steinke, M./Badura, B. (2012): Präsentismus. In: L. Schröder/H.-J. Urban (Hrsg.): Gute Arbeit. Ausgabe 2012. Zeitbombe Arbeitsstress – Befunde, Strategien, Regelungsbedarf, Frankfurt/Main, S. 128–141.
- Trischler, F./Holler, M. (2011): Die Befragung zum DGB-Index »Gute Arbeit« als Datenbasis für die arbeitswissenschaftliche Forschung? In: Zeitschrift Arbeit, H. 2/2011, Stuttgart, S. 94–111.
- Udris, I./Kraft, U./Mussmann, C./Rimann, M. (1992): Arbeiten, gesund sein und gesund bleiben: Theoretische Überlegungen zu einem Ressourcenkonzept. In: *Psychosozial* 15. Jg. Heft IV (Nr. 52), S. 9–22.
- ver.di (2011): Daten zu Taten. Wie Beschäftigte ihre Arbeitsbedingungen beurteilen und verändern, ver.di, Bereich Innovation und Gute Arbeit, Berlin.
- ver.di (2012): Ständig erreichbar, dauernd gehetzt. So beurteilen die Beschäftigten in den Dienstleistungsbranchen die Lage, ver.di, Bereich Innovation und Gute Arbeit, 2012; im Internet: www.verdi-gute-arbeit.de/upload/m503f07c43b45d_verweis1.pdf.

