



**Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung  
Ganzheitlicher Arbeitsschutz für Zugpersonal**

**Inhaltsverzeichnis**

---

1.	Einleitung.....	2
1.1	<b>Psychische Belastung am Arbeitsplatz .....</b>	<b>2</b>
1.2	<b>Gefährdungsbeurteilung im Arbeitsschutzgesetz.....</b>	<b>3</b>
1.3	<b>Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz ...</b>	<b>4</b>
2.	Psychische Belastung beim Zugpersonal .....	5
2.1	<b>Vorgehen im Workshop.....</b>	<b>6</b>
2.2	<b>Impulsreferat zur Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung .....</b>	<b>6</b>
2.3	<b>Arbeit in Kleingruppen mittels Kartenabfrage .....</b>	<b>6</b>
2.4	<b>Präsentation der Kleingruppenarbeit durch Sprecher .....</b>	<b>7</b>
2.5	<b>Bewertung der Gefährdungspotentiale mittels Punkteabfrage.....</b>	<b>7</b>
3.	Ergebnisse des Workshops .....	8
3.1	<b>Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe .....</b>	<b>8</b>
3.2	<b>Arbeitsorganisation .....</b>	<b>8</b>
3.3	<b>Soziale Beziehungen.....</b>	<b>10</b>
3.4	<b>Arbeitsumgebung .....</b>	<b>10</b>
3.5	<b>Neue Arbeitsformen.....</b>	<b>11</b>
3.6	<b>Ergebnis der Punktebewertung .....</b>	<b>11</b>
3.7	<b>Zusammenfassung und Diskussion .....</b>	<b>11</b>
4.	Ausblick .....	12
	Herausgeber.....	13
	Literaturverzeichnis / Quellenangaben.....	13

## 1. Einleitung

---

Die Berufsgruppen des Zugpersonals sind wie kaum eine andere Berufsgruppe im Eisenbahnsektor vielen unterschiedlichen Belastungen und Gesundheitsgefährdungen ausgesetzt. Diese reichen von unregelmäßigen Arbeitszeiten über Fragen der Arbeitsplatzgestaltung und Ergonomie bis hin zu einer Vielzahl möglicher belastender Ereignisse und zu beachtenden Sicherheitsaspekten.

Die GDL hat im Jahr 2016 unter dem Titel „Mit Sicherheit“ eine bundesweite Umfrage unter ihren Mitgliedern des Zugpersonals, unter anderem zu belastenden Ereignissen wie Anspucken, Beleidigungen, Bedrohungen und körperlichen Übergriffen durchgeführt, die zu erschreckenden Ergebnissen führte. In Auswertung dieser repräsentativen Umfrage, die über die Homepage der GDL ([www.gdl.de](http://www.gdl.de)) verfügbar ist, ergeben sich wichtige Handlungsfelder zur Verbesserung der bestehenden Situation. Eines dieser Handlungsfelder beinhaltet, dass die Frage der Sicherheit des Zugpersonals dringend Eingang in die bestehenden Gefährdungsbeurteilungen finden muss.

Einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung dieser Maxime soll die hiermit vorliegende Zusammenstellung der Workshopergebnisse aus der Betriebsrätefachkonferenz der GDL im Februar 2017 darstellen.

Wie das Bundesarbeitsgericht (BAG) unter anderem mit Urteil vom 12. August 2008 (Az. 9 AZR 1117/06) festgestellt hat, bedeutet Arbeitsschutz keinesfalls lediglich „Risikominimierung“, sondern unbedingt „Gesundheitsförderlichkeit“:

*„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.“*

*„§ 5 ArbSchG dient nicht in erster Linie dazu, unmittelbare Gesundheitsgefahren zu verhüten. Durch die Gefährdungsbeurteilung werden vielmehr im Vorfeld Gefährdungen ermittelt, denen ggf. durch entsprechende Maßnahmen zu begegnen ist.“*

Mit Hilfe wirksamer Maßnahmen im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung kann so ein ganzheitlicher Arbeitsschutz für das Zugpersonal erreicht werden.

### 1.1 Psychische Belastung am Arbeitsplatz

---

Seit Mitte der 1990er-Jahre verzeichnen alle Krankenkassen einen Anstieg der Arbeitsunfähigkeitszahlen aufgrund psychischer Erkrankungen. Allein in den letzten zehn Jahren hat sich die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund psychischer Störungen nahezu verdoppelt. Seither kommt arbeitsbedingten psychischen Belastungen eine zunehmend hohe Bedeutung für das Gesundheits- und Krankheitsgeschehen zu.

Die Novellierung des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) im Jahr 2013 hat auf die veränderten Bedingungen in der Arbeitswelt und den massiven Anstieg psychischer Störungen reagiert und verpflichtet seitdem alle Betriebe explizit zu einer Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung.

Nach Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) hat der Betriebsrat bei der Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes mitzubestimmen (BetrVG, § 87 Abs. 1 Nr. 7).

## **1.2 Gefährdungsbeurteilung im Arbeitsschutzgesetz**

---

Arbeitgeber haben im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung die Pflicht, je nach Art der Tätigkeiten eine „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“ vorzunehmen (ArbSchG § 5).

Eine solche Beurteilung kann dann als vollständig angesehen werden, wenn sie alle von der Tätigkeit ausgehenden, beziehungsweise alle der Tätigkeit innewohnenden Gefahren für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten berücksichtigt. Dabei steht allerdings nicht das Vorhandensein einer konkreten Gefahr im Vordergrund, sondern allein die Möglichkeit von physischen und psychischen Gefährdungen.

Aus dieser Beurteilung heraus besteht die gesetzliche Verpflichtung für die Arbeitgeber, unter Berücksichtigung der die Sicherheit und die Gesundheit beeinflussenden Umstände die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes abzuleiten.

Anschließend sind die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes in dem Bestreben zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu verbessern (ArbSchG § 3 Abs. 1).

Neben dieser auf die stete Verbesserung bestehender Verhältnisse ausgerichteten Vorgabe ist zwingend die Wirksamkeit der sich aus der Gefährdungsbeurteilung ergebenden Präventionsmaßnahmen zu überprüfen (ArbSchG § 3). Ändern sich die Gegebenheiten, so ist die Gefährdungsbeurteilung erforderlichenfalls anzupassen (ArbSchG § 3 Abs. 1).

Zu den allgemeingültigen Grundsätzen des gesetzlichen Arbeitsschutzes gehört, dass

- eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden werden,
- die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird,
- die identifizierten Gefahren an ihrer Quelle zu bekämpfen sind,
- der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse berücksichtigt werden,
- Maßnahmen mit dem Ziel zu planen sind, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und den Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen,
- individuelle Schutzmaßnahmen nachrangig zu anderen Maßnahmen sind,
- spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige (wie beispielsweise ältere oder leistungsgeminderte) Beschäftigtengruppen zu berücksichtigen sind und
- den Beschäftigten geeignete Anweisungen zu erteilen sind.

(ArbSchG § 4)

Damit liegt das Hauptaugenmerk des in den Gefährdungsbeurteilungen zu berücksichtigenden Arbeitsschutzes auf der menschengerechten Gestaltung von allen die Arbeit beeinflussenden Gegebenheiten wie

- Arbeitsumgebung, Arbeitsraum und Arbeitsplatz,
- den Arbeitsinhalten, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit,
- der Arbeitsmittel und nicht zuletzt
- auf den sozialen Bedingungen, unter denen Menschen tätig sind.

Mit anderen Worten: Die Optimierung des gesamten Arbeitssystems hat vor der Optimierung von Anweisungen und Unterweisungen und erst recht vor der Optimierung der persönlichen Schutzausrüstungen zu erfolgen. Mit dem Grundsatz „Verhältnisprävention geht vor Verhaltensprävention“ sind dieser Rangfolge entsprechend technische Maßnahmen den organisatorischen und organisatorische den persönlichen Maßnahmen vorzuziehen.

Ungeachtet dessen hat der Arbeitgeber für eine regelmäßige Unterweisung seiner Mitarbeiter zu sorgen (ArbSchG § 12) und die einzelnen Schritte der Gefährdungsbeurteilung und ihre Ergebnisse müssen dokumentiert werden (ArbSchG § 6).



Kreislauf der Gefährdungsbeurteilung

### **1.3 Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz**

Die psychische/mentale Belastung ist – anders als physische/körperliche Belastungen – schwieriger wahrzunehmen, zu messen und deren negative Auswirkung/Fehlbelastung sind nicht immer eindeutig bestimmten Ursachen zuzuordnen. Als wesentlicher Faktor für die sich aus der Belastung ergebenden tatsächliche Beanspruchung können die individuellen Voraussetzungen der Beschäftigten angesehen werden. Dabei ist die Gesamtheit aller auf die Psyche einwirkenden Umstände ausschlaggebend für eine ausreichende Verarbeitung. Ist die durch die Arbeit bestehende psychische Belastung so stark, dass sie auch nicht mehr im privaten Umfeld ausgeglichen wird, führt sie schlimmstenfalls zu langfristigen Schädigungen. Daher kommt der Vorbeugung direkt am Arbeitsplatz und auch der Berücksichtigung aller Auswirkungen auf die Privatsphäre (wie zum Beispiel durch Schichtarbeit) eine erhebliche Bedeutung zu.

In der Leitlinie „Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ der „Gemeinsamen deutschen Arbeitsschutzstrategie“ (GDA) – einer Initiative von Bund, Ländern und der gesetzlichen Unfallversicherung – werden im Rahmen einer Checkliste wesentliche Merkmale benannt, auf die im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung Bezug genommen werden kann.

Dabei handelt es sich um die fünf Merkmalsbereiche:

- Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe (zum Beispiel Informationsangebot, Qualifikation, emotionale Inanspruchnahme)
- Arbeitsorganisation (zum Beispiel Arbeitszeit, Arbeitsablauf, Kommunikation/Kooperation)
- Soziale Beziehungen (zum Beispiel zu Kunden, Kollegen oder Vorgesetzten)
- Arbeitsumgebung (zum Beispiel physikalische, chemische oder physische Faktoren, Arbeitsplatz- und Informationsgestaltung, Arbeitsmittel)
- Neue Arbeitsformen (räumliche Mobilität, Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben, atypische Arbeitsverhältnisse)

## **2. Psychische Belastung beim Zugpersonal**

---

Vom 13. bis 15. Februar 2017 fand in Hamburg die GDL-Fachkonferenz für Betriebsräte „Mehr Plan, mehr Sicherheit für das Zugpersonal“ statt. Passend zu diesem Konferenzmotto wurde unter der Leitung von Professor Dr. Jochen Prümper ein Workshop zum Thema „Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung“ angeboten, in dem die Teilnehmer konkrete Themen für eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung erarbeiteten und diese einer Priorisierung unterzogen.



*Professor Jochen Prümper (rechts stehend), Diplom-Psychologe und prominenter Experte für Betriebliches Gesundheitsmanagement mit den Tätigkeitsschwerpunkten Betrieblicher Arbeitsschutz, Betriebliches Eingliederungsmanagement und Betriebliche Gesundheitsförderung, erarbeitet mit Workshopteilnehmern auf der GDL-Betriebsrätefachkonferenz das Thema psychischer Belastung*

## **2.1 Vorgehen im Workshop**

---

Der Workshop setzte sich aus den folgenden vier Bestandteilen zusammen:

1. *Impulsreferat*: Professor Prümper „Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung“ (90 Minuten)
2. *Kleingruppe*: Erarbeitung und Diskussion konkreter Themen einer Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung (30 Minuten)
3. *Plenum*: Präsentation und Diskussion der Kleingruppenarbeit (45 Minuten)
4. *Punkteabfrage*: Bewertung der Merkmalsbereiche psychischer Belastung (15 Minuten)

An dem insgesamt dreieinhalbstündigen Workshop nahmen 68 Betriebsräte der Deutschen Bahn AG und privater Eisenbahnverkehrsunternehmen teil, die den Berufsgruppen des Zugpersonals (Lokomotivführer und Zugbegleiter, inklusive Bordgastronomen) angehören.

## **2.2 Impulsreferat zur Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung**

---

In dem Impulsreferat wurden den Teilnehmern zunächst Fakten zu psychischer Belastung und deren Auswirkung sowie die rechtlichen Grundlagen einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung präsentiert. Anschließend wurden die grundlegende Vorgehensweise zur Durchführung einer entsprechenden Gefährdungsbeurteilung sowie konkrete Methoden und Verfahren zur Erhebung vorgestellt.

Zum Einstieg in die Gefährdungsbeurteilung und zur Grobanalyse psychischer Belastung wurde zunächst mit dem *KFZA* (Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse) ein wissenschaftlich erprobtes und in der betrieblichen Praxis weiterverbreitetes Verfahren erläutert. Im Anschluss wurde mit der *IPLV*-Methode ein speziell für die Gefährdungsbeurteilung entwickeltes und ebenfalls wissenschaftlich geprüftes Workshopverfahren dargestellt, das die Perspektive der Betroffenen im Rahmen einer Feinanalyse zur partizipativen Entwicklung von Maßnahmen nutzt. Der Einsatz beider Verfahren wurde anhand verschiedener Praxisprojekte illustriert.

## **2.3 Arbeit in Kleingruppen mittels Kartenabfrage**

---

Im Anschluss an das Impulsreferat erarbeiteten die Workshopteilnehmer – aufgeteilt in zehn Kleingruppen á sechs bis acht Kollegen – ihrer Berufserfahrung entsprechend konkrete Belastungsmomente.

Zu diesem Zweck erhielt jede Gruppe eine Pinnwand, eine ausreichend große Anzahl von Moderationskarten und -stiften. Pro Karte wurde eine themenspezifische Belastung notiert. Im Anschluss wurden die Karten von der jeweiligen Gruppe selbst eingesammelt, vorgelesen, an die Pinnwand geheftet und unter eigenständig gewählten Überschriften zusammengefasst.

Dabei diene die GDA-Leitlinie „Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ und die dort empfohlene Checkliste „Merkmalsbereiche und Inhalte der Gefährdungsbeurteilung“ mit ihren – hier bereits genannten – fünf Merkmalsbereichen als wesentliche Orientierungshilfe.

Insgesamt wurden in den zehn Kleingruppen 300 Karten erarbeitet, besprochen und gruppiert.



*Workshopteilnehmer erarbeiten in Kleingruppen mittels Kartenabfrage das Thema psychische Belastung.*

### **2.4 Präsentation der Kleingruppenarbeit durch Sprecher**

Nach der Kleingruppenarbeit kamen alle Teilnehmer wieder im großen Kreis zusammen und präsentierten – vertreten durch einen von der Kleingruppe benannten Sprecher – das Ergebnis ihrer Arbeit dem Plenum und standen diesem darüber hinaus für Anregungen und Erläuterungen zur Verfügung.

### **2.5 Bewertung der Gefährdungspotentiale mittels Punkteabfrage**

Im Anschluss an die Ergebnispräsentation wurden die Teilnehmer gefragt, von welchem der fünf Merkmalsbereiche die größte Belastung ausginge.

Um diese Fragestellung zu beantworten, wurde das Hilfsmittel der Punkteabfrage gewählt. Eine Punkteabfrage ist eine einfache, bestens bewährte Methode zur subjektiven Bewertung und gleichzeitigen Auswahl verschiedener Lösungsalternativen.

Zu diesem Zweck erhielt jeder Teilnehmer jeweils zwei Klebepunkte und damit die Möglichkeit, die subjektiv empfundene Belastung in den jeweiligen Gestaltungsfeldern zu kennzeichnen und so zu bewerten.



### 3. Ergebnisse des Workshops

---

Das Workshopergebnis lässt sich in zwei Phasen gliedern: Einerseits standen den Teilnehmern durch das Vorhandensein der markierten Pinnwände direkt vor Ort physisch fassbare, leicht zu überblickende Erkenntnisse zur Verfügung. Andererseits liefert die hier im Nachgang erfolgte systematische Zusammenfassung, Gliederung und Aufbereitung der Gruppenarbeiten wertvolle Grundlagen und Anregungen für den Abgleich mit bestehenden Gefährdungsbeurteilungen.

Das Ergebnis der Kartenabfrage zeigt, dass in den fünf Merkmalsbereichen – mit Ausnahme des Merkmalsbereichs „Neue Arbeitsformen“ – mehr oder weniger die gleiche Anzahl von Karten erarbeitet wurde.

#### 3.1 Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe

In dem Merkmalsbereich „*Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe*“ wurden 68 Karten zu sechs Merkmalen gebündelt, und zwar:

- *Informationen* (zum Beispiel unvollständige, unnötige, falsche, fehlende oder überflüssige Informationen; Tarifdschungel Fahrkarten),
- *emotionale Inanspruchnahme durch Fahrgäste* (zum Beispiel Personen im Gleis, Übergriffe auf Zugpersonal, Beleidigungen),
- *mangelnde Qualifizierung* (zum Beispiel fehlende Schulung zum Thema „Hausrecht“, verspätete Schulungen zu Regelwerksänderungen, altersgerechtes Lernen),
- *emotionale Inanspruchnahme durch die Arbeitsaufgabe* (zum Beispiel ständige Neuorientierung, Reizüberflutung, immer größere Verantwortung),
- *Überwachung* (zum Beispiel ständige Überwachung durch Gruppenleiter, Testkäufer) und
- *Datenschutz* (zum Beispiel ungeklärte Rechtslage).

#### 3.2 Arbeitsorganisation

Der Merkmalsbereich „*Arbeitsorganisation*“ fasst 77 Karten zu neun Merkmalen zusammen:

- *Schichtplanung* (zum Beispiel mehr als 12 Stunden-Schichten; negative Schichtfolgen, wie 04:00 Uhr, 03:00 Uhr, 02:00 Uhr, ...),
- *Dienstplan* (zum Beispiel häufige kurzfristige Umbestellung; häufiger Fahrzeugtausch im Dienst),
- *Arbeitsverdichtung* (zum Beispiel Zugabfertigungen; Übernahme der Tätigkeiten Anderer),
- *Pausenregelung* (zum Beispiel lange Dienste mit geteilten Pausen, wie Aufteilung von 45 Minuten in 3 x 15 Minuten; Pausen nicht im Pausenfenster),
- *Arbeitsunterbrechungen* (zum Beispiel Einschränkungen auf den befahrenen Strecken, Störungen der Arbeitsabläufe),
- *Technisch vermittelte Kommunikation/Information* (zum Beispiel Sprechstellen zur Fahrgastinformation nur in den Führerräumen, Funklöcher,

## Ganzheitlicher Arbeitsschutz für Zugpersonal

- *Kommunikation bei der Fahrplananordnung (Fplo)* (zum Beispiel schlechte Kommunikation und Verständigung, nochmalige Prüfung der Karteninformationen),
- *Kommunikation mit Personaldisposition* (mangelhafte Kommunikation)
- *Kommunikation mit Leitstelle* (zum Beispiel schlechte Erreichbarkeit des Fahrdienstleiters/der Transportleitung bei Störungen aller Art).

<b>Merkmalsbereich</b>	<b>Karten</b>	<b>in %</b>	<b>Merkmale</b>
Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe	68	22,6	(17) unvollständige, unnötige, falsche, fehlende oder überflüssige Informationen (16) emotionale Inanspruchnahme durch Fahrgäste (14) mangelnde Qualifizierung (10) emotionale Inanspruchnahme durch Arbeitsaufgabe (7) Überwachung (4) Datenschutz
Arbeitsorganisation	77	25,7	(32) Schichtplanung (16) Dienstplan (9) Arbeitsverdichtung (6) Pausenregelung (4) Arbeitsunterbrechungen (4) Technisch vermittelte Kommunikation/Information (2) Kommunikation bei Fplo (2) Kommunikation mit Personaldisposition (2) Kommunikation mit Leitstelle
Soziale Beziehungen	66	22,0	(25) Belastung durch Kollegen (22) Belastung durch Vorgesetzte (11) Belastung durch Arbeitgeber (8) Qualifikation der Führungskräfte
Arbeitsumgebung	72	24,0	(13) Sozialeinrichtungen (11) Führerraum (10) Büro (8) unvollständige, falsche, schlechte oder fehlende Arbeitsmaterialien (6) im Zug (5) sonstige körperliche Belastung (5) Lärm (4) Bordrestaurant (4) störanfällige Fahrzeuge (3) technische Störungen (3) PSA und Kleidung
Neue Arbeitsformen	17	5,7	(14) Entgrenzung von Privat und Beruf (3) gesellschaftliche Entwicklungen
	300	100	

*Ergebnis der Kartenabfrage: In den fünf Merkmalsbereichen wurde – mit Ausnahme von „Neue Arbeitsformen“ – mehr oder weniger die gleiche Anzahl von Karten erarbeitet (Anzahl der Kartennennungen zu den jeweiligen Merkmalen in Klammern).*

### 3.3 Soziale Beziehungen

In dem Merkmalsbereich „Soziale Beziehungen“ wurden 66 Karten in die vier Merkmale sortiert:

- *Belastung durch Kollegen* (zum Beispiel Konflikte, Streitigkeiten, Mobbing),
- *Belastung durch Vorgesetzte* (zum Beispiel fehlende Wertschätzung, fehlende Rückmeldung, mangelnde Unterstützung),
- *Belastung durch Arbeitgeber* (zum Beispiel desinteressierte Geschäftsleitung, fehlende Gesundheitsvorsorge, fehlende Wertschätzung der Tätigkeit),
- *Qualifikation der Führungskräfte* (zum Beispiel falsche Anwendung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements, mangelnde Kenntnis von Tarifverträgen oder Gesetzen, Gespräche ohne Angabe des Grundes zwischen Tür und Angel).

### 3.4 Arbeitsumgebung

In dem Merkmalsbereich „Arbeitsumgebung“ wurden 72 Karten zu elf Merkmalen zusammengefasst, und zwar:

- *Sozialeinrichtungen* (zum Beispiel unzureichende Sozialeinrichtungen, Toilettengang ohne Sozialräume, Hotelzimmer ohne Verdunkelung),
- *Führerraum* (zum Beispiel schlechte Führerstandsitze, ungenügende Beleuchtung),
- *Büro* (zum Beispiel schlechte Stühle; schlechte Beleuchtung; offene Türen),
- *Arbeitsmittel* (zum Beispiel unvollständige, falsche, schlechte oder fehlende Arbeitsmittel, defekte Endgeräte),
- *Zug* (zum Beispiel Toiletten im Zug, defekte Klimaanlage, schlechter/kein Handyempfang),
- *sonstige körperliche Belastung* (z. B. zum Beispiel enorme körperliche Belastung bei Verwendung der Hilfskupplung BR 261+265, Elektrosmog),
- *Lärm* (zum Beispiel Lärmbelästigung bei höheren Geschwindigkeiten bei bestimmten Lokomotiven, andauerndes Telefonklingeln),
- *Bordrestaurant* (zum Beispiel kleine enge Küchen; defekte Speisewagen, fehlende Ware),
- *störanfällige Fahrzeuge* (zum Beispiel häufige Triebfahrzeugstörung),
- *technische Störungen* (zum Beispiel Störung des mobilen Terminals),
- *Persönliche Schutzausrüstung (PSA) und Kleidung* (zum Beispiel schlechte Qualität der Dienstkleidung; keine Handschuhe beim Tanken).

### 3.5 Neue Arbeitsformen

In dem Merkmalsbereich „*Neue Arbeitsformen*“ wurden 17 Karten zu den beiden Merkmalen

- *Entgrenzung von Privat und Beruf* (zum Beispiel schleichender Übergang von privat in dienstlich, zu wenige Wochenenden, Anrufe der Dispo bei Ruhe) und
- *gesellschaftliche Entwicklungen* (zum Beispiel Angst vor Jobverlust)

zusammengefasst.

### 3.6 Ergebnis der Punktebewertung

Das Ergebnis der Punktebewertung zeigt, dass insbesondere von den „*Sozialen Beziehungen*“ das größte Gefährdungspotential ausgeht. Mit 46 Punkten fällt mehr als ein Drittel der insgesamt 136 zu vergebenden Punkte auf diesen Merkmalsbereich.

Auf Rang zwei liegt mit 31 Punkten der Merkmalsbereich „*Arbeitsorganisation*“, gefolgt von „*neuen Arbeitsformen*“ (Rang 3) und „*Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe*“ (Rang 4). Das geringste Gefährdungspotential birgt die „*Arbeitsumgebung*“ mit 12 von 136 Punkten.

<b>Merkmalsbereich</b>	<b>Punkte</b>	<b>in %</b>	<b>Rang</b>
Soziale Beziehungen	46	33,8	1
Arbeitsorganisation	31	22,8	2
Neue Arbeitsformen	25	18,4	3
Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe	22	16,2	4
Arbeitsumgebung	12	8,8	5
	136	100	

Abbildung 1 Ergebnis der Punkteabfrage: Von den „*Sozialen Beziehungen*“ geht die größte Belastung aus

### 3.7 Zusammenfassung und Diskussion

Wie die sich aus der *Kartenabfrage* ergebende Mengenverteilung zeigt, besteht für das Zugpersonal umfangreicher Handlungsbedarf sowohl bei der Gestaltung der „*Arbeitsorganisation*“, der „*Arbeitsumgebung*“, bei „*Arbeitsinhalten und Arbeitsaufgaben*“ und bei den „*Sozialen Beziehungen*“.

Die Tatsache, dass zu dem Merkmalsbereich „*Neue Arbeitsformen*“ vergleichsweise wenige Karten erarbeitet wurden, ist womöglich auf den Umstand zurückzuführen, dass es sich bei diesen Thema – Stichwort: „*Arbeit 4.0*“ und die damit gemeinte Digitalisierung vieler Arbeitsbereiche – um eine noch recht junge Entwicklung handelt und die Teilnehmer in diesem Feld noch über vergleichbar geringe Erfahrung verfügen. Es ist zu erwarten, dass auch zu diesem Merkmalsbereich – sollte nicht in angemessener Weise vorbeugend gegengesteuert werden – in sehr naher Zukunft mehr und weitere Gefährdungen erkannt werden (vgl. hierzu auch im Literaturverzeichnis den Aufsatz von Prümper, Becker & Hornung, 2016).

Die *Punktebewertung* verdeutlicht hinsichtlich der Bewertung der Merkmalsbereiche psychischer Belastung eine recht klare Reihenfolge: Mit mehr als einem

Drittel der Punkte geht die größte Belastung von den „Sozialen Beziehungen“ aus, wobei – wie die Kartenabfrage zeigt – insbesondere die Belastung durch Kollegen sowie durch Vorgesetzte im Vordergrund steht.

Die zweitgrößten Belastungen sind in der „Arbeitsorganisation“ verortet. Hier findet sich insbesondere mit dem Thema „Schichtplanung“ ein Merkmal, das von allen im Rahmen der Kartenabfrage erhobenen mit Abstand die meisten Nennungen erhielt.

Interessant ist auch, dass die „Neuen Arbeitsformen“, zu denen bei der Kartenabfrage noch die wenigsten Nennungen kamen, bei der Bewertung der Belastung mit fast einem Fünftel der zu vergebenden Punkte bereits im Mittelfeld liegen. Aufgrund der rasant fortschreitenden Digitalisierung vieler Arbeits- und Lebensbereiche sollte gerade dieses Thema perspektivisch insbesondere unter dem Aspekt der Entgrenzung von Privat und Beruf verstärkt in den Fokus eines modernen Arbeitsschutzes gestellt werden.

Auf Rang vier der Punktebewertung kommt der Merkmalsbereich „Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe“, geprägt durch unvollständige, unnötige, falsche, fehlende oder überflüssige Informationen, mangelnde Qualifizierung und emotionale Inanspruchnahme durch Fahrgäste sowie durch die Arbeitsaufgabe an sich.

Die „Arbeitsumgebung“ wird als „klassisches“ Thema des Arbeitsschutzes mit weniger als einem Zehntel der zu vergebenden Punkte vergleichsweise als gering belastend eingestuft. Die Tatsache, dass das Thema als weniger belastend eingestuft wird als die anderen vier Merkmalsbereiche, spiegelt möglicherweise den Umstand wieder, dass in der Vergangenheit auf die technischen Aspekte der Arbeitssicherheit bereits ein wachsameres Auge geworfen wurde. Dies gilt es auch für die psychologischen Faktoren der Arbeit zu entwickeln. Zudem sollte auch bei der „Arbeitsumgebung“ nicht übersehen werden, dass gerade hier bei der Kartenabfrage nicht nur numerisch viele, sondern insbesondere auch die größte Vielfalt an Merkmalen genannt wurde.

#### **4. Ausblick**

---

Gemäß der „Gemeinsamen deutschen Arbeitsschutzstrategie“ wurde eine Gefährdungsbeurteilung angemessen durchgeführt, wenn

- die betriebliche Gefährdungsbeurteilung im Wesentlichen durchgeführt und zutreffend bewertet wurde,
- umgesetzte Maßnahmen des Arbeitgebers ausreichend und geeignet sind,
- die Wirksamkeitskontrollen durchgeführt werden,
- die Beurteilung aktuell ist und
- die Dokumentation in Form und Inhalt angemessen vorliegt.

Am Ende des Workshops wurden die Teilnehmer gebeten, durch Handzeichen anzuzeigen, ob in ihrer jeweiligen Organisation in Sinne der GDA eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung angemessen durchgeführt wurde. Es gab deutliches Gemurmel – aber keine Hand erhob sich.

## Herausgeber

---

Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer  
Baumweg 45  
60316 Frankfurt am Main  
www.gdl.de  
Juli 2017  
ISBN 978-3-00-057375-0  
1. Auflage: 1 000 Stück

## Literaturverzeichnis

---

- Becker, M. & Prümper, J. (2015). Der Einfluss psychischer Belastungen auf die Arbeitsfähigkeit von Arbeitnehmern – ein Fallbeispiel. *personal manager*, 2, 20-23.
- Becker, M. & Prümper, J. (2016). Evaluierung psychischer Belastung in der stationären Altenpflege. In: G. Pinter; K.; R. Likar; O. Kada; H. Janig; W. Schippinger & K. Cernic (Hrsg.), *Der ältere Patient im klinischen Alltag – ein Praxislehrbuch der Akutgeriatrie* (S. 145-160). Stuttgart: Kohlhammer.
- Prümper, J. (2010). KFZA – Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse. In W. Sarges, H. Wottawa & C. Ross (Hrsg.), *Handbuch wirtschaftspsychologischer Testverfahren – Band II: Organisationspsychologische Instrumente* (S. 157-164). Lengerich: Pabst-Verlag.
- Prümper, J. (2015). Von der KFZA-Grobanalyse zur IPLV-Feinanalyse. Eine Methode zur Maßnahmenentwicklung in der Evaluierung psychischer Belastung. *personal manager*, 2, 1-6 (Supplement).
- Prümper, J., Becker, M. & Hornung, S. (2016). Mobiles Arbeiten – Chance oder Risiko? *Personalwirtschaft*, 8, 26-28.
- Prümper, J. & Hornung, S. (2016). Arbeits- und Gesundheitsschutz 4.0. Gefährdungsbeurteilung bei mobiler Bildschirmarbeit. *Arbeit und Arbeitsrecht*, 10, 588-592.

## Quellenangaben

Soweit nicht anders vermerkt, stammen alle Fotos und Grafiken von der GDL.  
Titelgrafik: © Fotolia/fotodo; Seite 4: Grafik © Jochen Prümper

## Weiterführende Quellen / Links zum Thema Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung

Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG)  
[www.gesetze-im-internet.de/arbschg/](http://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/)

Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Verwendung von Arbeitsmitteln (Betriebssicherheitsverordnung - BetrSichV)  
[www.gesetze-im-internet.de/betrsv\\_2015/](http://www.gesetze-im-internet.de/betrsv_2015/)

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) - Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz  
[www.gda-portal.de/de/Betreuung/Leitlinie-PsychBelastung.html](http://www.gda-portal.de/de/Betreuung/Leitlinie-PsychBelastung.html)

Technische Regeln für Arbeitsstätten (ASR) - ASR V3 Gefährdungsbeurteilung (Ausgabe: Juli 2017)  
[www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/ASR/ASR-V3.html](http://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/ASR/ASR-V3.html)

UVB-Broschüre: Was stresst? Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung - Eine Handlungshilfe (3. Auflage 2015)  
[www.uv-bund-bahn.de/arbeitsschutz-und-praevention/fachthemen/psychologie-und-gesundheitsmanagement/psychologie/psychische-gesundheit-belastung/](http://www.uv-bund-bahn.de/arbeitsschutz-und-praevention/fachthemen/psychologie-und-gesundheitsmanagement/psychologie/psychische-gesundheit-belastung/)

UVB-Kurzfragebogen: Prüfliste Psychische Belastung  
[www.uv-bund-bahn.de/arbeitsschutz-und-praevention/fachthemen/psychologie-und-gesundheitsmanagement/psychologie/psychische-gesundheit-belastung/](http://www.uv-bund-bahn.de/arbeitsschutz-und-praevention/fachthemen/psychologie-und-gesundheitsmanagement/psychologie/psychische-gesundheit-belastung/)

### **DIN-Normen**

DIN EN ISO 10075 Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung  
DIN EN ISO 6385 Grundsätze der Ergonomie für die Gestaltung von Arbeitssystemen

### **Fachautoren**

Prof. Dr. Jochen Prümper  
HTW Berlin  
Fachgebiet Wirtschafts- und Organisationspsychologie  
Treskowallee 8  
10318 Berlin

Michael Bublies  
GDL  
Referent  
Baumweg 45  
60316 Frankfurt









# Ganzheitlicher Arbeitsschutz für Zugpersonal