

# CIPA Regel Nr. 26

(beschlossen am 03. Mai 2017 in Luzern)

## Psychische Belastungen an Bord von Binnenschiffen und schwimmenden Geräten

Der Einsatz hochmoderner Schiffstechnik und ständig neuer Technologien an Bord von Binnenschiffen und schwimmenden Geräten, eine verstärkte Arbeitskonzentration bei der Schiffsführung, Rationalisierung und Flexibilisierung im Bereich der Personalstruktur bei Besatzungen und Bordpersonal, die Straffung betrieblicher Transportprozesse sowie damit verbundenem massiver Zeit- und Kostendruck prägen heute die beruflichen Herausforderungen in der Binnenschifffahrt und im Wasserbau. Erschwert wird die Situation auch dadurch, dass hier die Beschäftigten oft für mehrere Wochen an Bord leben und arbeiten und dadurch für lange Zeit ihre vertraute private familiäre Umgebung verlassen. Die Arbeitsbedingungen der Besatzungen und des Bordpersonals sind folglich zusätzlich durch spezifische psychische Belastungen geprägt. Dies hat potentiell Folgen für das Befinden und die Gesundheit der Beschäftigten und damit auch für die Sicherheit des Schiffsbetriebes insgesamt.

Die schiffsspezifischen Umgebungsfaktoren sowie die damit verbundene Trennung von der Familie, zunehmend die Verständigung in einer fremden Sprache und die vielfach als eintönig empfundene Arbeit an Bord durch den oftmals immer gleichen Bordalltag sind potentielle Stressoren für die Beschäftigten, die nicht nur arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren darstellen, sondern auch zu Arbeits- und Verkehrsunfällen führen können.

Die CIPA empfiehlt daher im Sinne des Gesundheitsschutzes allen zuständigen Behörden, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen, auf die Einhaltung der nachstehend genannten Maßnahmen zur Verminderung psychischer Belastungen und der daraus resultierenden Gesundheitsschäden hinzuwirken.

### 1. Grundlagen

Arbeitgeber sind verpflichtet, arbeitsbedingte Gefährdungen am Arbeitsplatz zu ermitteln und daraus abzuleiten, welche Maßnahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes erforderlich sind.

Grundlage hierfür ist die Gefährdungsbeurteilung. Zu den Gefährdungen am Arbeitsplatz gehören auch die psychischen Belastungen.

Alle ermittelten und beurteilten Belastungen, die zu Beanspruchungen führen können, und die Maßnahmen zu deren Reduktion sind dokumentieren.

Die Gestaltung der Arbeit soll anhand gesicherter Erkenntnisse der Arbeitswissenschaft, Arbeitspsychologie und Arbeitsmedizin beurteilt werden.

### 2. Definitionen

**"Belastung"** ist die Gesamtheit aller Einflüsse, die bei der Arbeit auf den Menschen einwirken können. Hierbei kann zwischen verschiedenen beruflichen Belastungsarten wie z.B. physikalischen Belastungen (Lärm, Vibrationen, Klima etc.), chemischen

Belastungen (Lösungsmittel, Gase, Dämpfe, Motoremissionen etc.) oder psychosozialen Belastungen (Monotonie, Zeitdruck etc.) unterschieden werden.

**"Beanspruchung"** ist von Belastung zu differenzieren, wobei sich Beanspruchung auf die Gesamtheit aller Auswirkungen der bei der Arbeit auftretenden Belastungen beziehen. In Abhängigkeit von individuellen Einflussfaktoren und Gegebenheiten kann jedoch eine gleich hohe Belastung bei verschiedenen Personen zu unterschiedlich hoher Beanspruchung führen. Die verantwortlichen individuellen Voraussetzungen beziehen sich z.B. auf intellektuelle und somatische Fähigkeiten und Eigenschaften, auf die subjektive Einstellung zur Arbeit oder auf den Gesundheitsstatus.

**"Psychische Belastung"** ist die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.

**"Psychische Beanspruchung"** ist die unmittelbare (nicht langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien.

### 3. Erfassung und Beurteilung psychischer Belastungen

Gesundheit ist nicht teilbar. Körperliche und psychische Gesundheit hängen zusammen und beeinflussen einander. In diesem Sinn wird von einer alle Arten betrieblicher Tätigkeit erfassenden ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung gesprochen, durch die auch psychische Belastungen ermittelt und bewertet werden. Denn zu den Gefährdungen am Arbeitsplatz gehören auch die psychischen Belastungen. Hierbei muss der Arbeitgeber psychische Belastungen und nicht psychische Beanspruchungen erfassen.

Bei der Erfassung und Beurteilung psychischer Belastungen der Besatzung und des Bordpersonals sind diese zu beteiligen. Das Ergebnis ist später zurück zu spiegeln.

Zur systematischen Erfassung und Beurteilung können Beobachtungsverfahren oder Mitarbeiterbefragungen oder Kombinationen daraus empfohlen werden. In kleineren Betrieben können auch Analyseworkshops zielführend sein.

Für die psychische Belastung von Besatzungen und Bordpersonal auf Grund der Tätigkeit an Bord sind folgende Gründe beispielhaft:

- ständige Kontakte mit dem gleichen, nicht selbst ausgewählten Personenkreis,
- räumliche Restriktion bei identischer Arbeits- und Freizeitumgebung,
- sehr begrenzte soziale Kontakte,
- Abgeschiedenheit von Familie und anderen gewohnten Bezugsgruppen,
- lange, unregelmäßige Arbeitszeit,
- Monotonie durch immer gleiche Tätigkeitsabläufe an Bord,
- Befürchtung der fehlenden Qualifikation,
- Umgang mit kompliziertem technischen Gerät bzw. umfangreicher IT,
- fehlende Möglichkeiten zur Kompensierung und Ableitungen von Spannungen,
- geringes bzw. kein Freizeitangebot an Bord,
- starre Bordhierarchie (Vorgesetzten-/ Mitarbeitendenverhältnis),
- schädliche oder störende Einflüsse (Lärm, Vibrationen, Schiffsbewegungen, Klimabelastungen, gefährliche Ladungen).

Die Aufzählung ist nicht abschließend und wird in jedem Betrieb anders sein. Um die spezifische Situation der betroffenen Mitglieder der Besatzung und des Bordpersonals zu erfassen, empfiehlt es sich, diese über mögliche psychische Belastungen an Bord mittels eines Leitfadens oder eines Fragebogens zu interviewen.

Ein allgemein formulierter Fragebogen zur Beurteilung psychischer Belastungen ist gerade für Beschäftigte in der Binnenschifffahrt und im Wasserbau wenig hilfreich. Deshalb muss ein geeignetes Instrument zur branchenspezifischen Beurteilung psychischer Belastungen entwickelt werden; der Fragebogen im Anhang 1 kann hier ein Hilfsmittel sein.

#### **4. Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Reduktion psychischer Beanspruchungen**

Wenn aus den Ergebnissen der Beurteilung der psychischen Belastungen festgestellt wurde, dass Handlungsbedarf besteht, müssen geeignete Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt werden, wie z.B.

- Erstellung von nicht belastenden und/oder familienfreundlichen Dienstzeitplänen (Nachtdienst, Schichtdienst, Wochenende),
- Verzicht auf kurzfristige Änderungen der Dienstpläne, dadurch Reduzierung des als nicht beherrschbar empfundenen Zeitdrucks, ausgelöst durch externe Faktoren (z.B. Fahrzeit, Fahrplan, schwankende Wasserstände),
- Minimierung des Umfangs von Zusatzaufgaben aus wirtschaftlichen oder organisatorischen Gründen durch Verlagerung dieser Arbeiten an Dritte oder durch passende Personalbemessung,
- Minimierung der internen und externen Ablenkungseinflüsse bei schiffahrtsspezifischen Konzentrationsanforderungen,
- Unterweisungsdefizite und Zielkonflikte vermeiden,
- Organisation des Informationsflusses (z.B. Betriebsvorschriften nur bei wirklichem Bedarf, Vorschriftenweitergabe in aufbereiteter Form),
- zeitgemäße technische Ausstattung, verbunden mit attraktiver berufsbegleitender Weiterbildung, z.B. zur Verhinderung technischer Überforderung,
- Schaffung und Unterhalt von kostenfreiem WLAN zur Pflege sozialer Kontakte in der Freizeit an Bord,
- Reduzierung schädlicher oder störender Einflüsse (Lärm, Vibration, Klima etc.) durch geeignete Maßnahmen,
- soziale Betreuung der Schiffsbesatzungen bei ethnischen Problemen und nach Unfällen und ähnlichen Ereignissen (Drohungen oder Ausübung physischer Gewalt, z.B. Übergriffe und Beschimpfungen untereinander oder mit Fahrgästen),
- Unterstützung von Mitarbeitern gegenüber Dritten (Staatsanwalt, Kläger) nach außergewöhnlichen Ereignissen (Unfälle, Strafverfahren),
- Schaffung attraktiver Wohnbereiche und Arbeitsumgebungen an Bord,
- Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements an Bord.

Die Aufzählung ist nicht abschließend und wird in jedem Betrieb anders sein.



