
GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN

Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

**Sven Hinrichs: Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
(2016)**

Reihe: Praxiswissen Betriebsvereinbarungen

Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), ISBN 978-3-86593-245-7

Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Dieser Stichpunktekatalog bietet umfangreiche Hinweise für die Gestaltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema. Die Liste enthält die unterschiedlichen Gesichtspunkte, die bei der Regelung und Organisation zu berücksichtigen sind. Es handelt sich dabei nicht um ein geschlossenes Muster zur unmittelbaren Anwendung, sondern um einen Gesamtkatalog von Vorschlägen. So können weiter- führende eigene Überlegungen angestellt und die individuellen betrieblichen Belange berücksichtigt werden.

Präambel

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als wertvollste Ressource
- Mitarbeiterorientierung als Personalstrategie
- Regelung des Verfahrens der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Gegenstand und Geltungsbereich

- räumlichen, persönlichen und sachlichen Geltungsbereich festlegen

Ziele der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

- Arbeitszufriedenheit erhöhen
- Motivation der Beschäftigten erhöhen
- Führung und Zusammenarbeit verbessern
- Verbesserungsmaßnahmen einleiten

Phasen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

- arbeitsplatz-, tätigkeits- oder personenbezogene Belastungen festlegen
- psychische Gefährdungen ermitteln
- psychische Gefährdungen beurteilen
- Festlegung konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen
- Maßnahmen durchführen
- Wirksamkeit von Maßnahmen überprüfen
- Ergebnisse dokumentieren
- Gefährdungsbeurteilung fortschreiben

Entscheidungs- und Beratungsgremium („Steuerkreis“)

- paritätisch besetzt
- Geschäftsordnung festlegen
- Möglichkeit, externe Sachverständige hinzuzuziehen
- Vorgehen bei Stimmgleichheit (Einigungsstelle als verbindliche Instanz)

Festlegung der Tätigkeiten

- alle Arbeitsplätze
- sämtliche Arbeitsabläufe
- aufgeteilt in Arbeits- und Tätigkeitsbereiche
- Führungskräfte und Beschäftigte sind „Arbeitsbedingungen“

Gleichartige Arbeitsbedingungen

- Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ist ausreichend
- über die Gleichartigkeit entscheidet der Steuerkreis

Gefährdungen und Belastungsfaktoren

- zu untersuchende Gefährdungen festlegen
- spezifische psychische Belastungsfaktoren festlegen
- Grenzwerte, Vorgaben und Orientierungswerte orientieren sich an den aktuellen gesicherten arbeitswissenschaftlich Erkenntnissen
- ganzheitliche Betrachtungsweise mit Verknüpfung von Einzelfaktoren

Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

- Erstbeurteilung bei neuen Arbeitsplätzen
- regelmäßig bei bestehenden Arbeitsplätzen (z. B. alle drei Jahre)
- bei wesentlichen Änderungen (Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsverfahren, Arbeitsorganisation, Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene, arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse)
- bei Einführung neuer oder Änderung bestehender Arbeitsschutzvorschriften
- bei Hinweis auf Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und Arbeitsunfällen/Krankheiten

Methoden und Verfahren

- Methoden und Verfahren der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen festlegen
- ggf. stufenförmiges Modell (1. Stufe: Ermittlung der Belastungsschwerpunkte mittels Beschäftigtenbefragung (Grobanalyse); 2. Stufe: Beschäftigtenworkshops und Arbeitsplatzanalyse (Feinanalyse))
- über Methoden und Verfahren entscheidet der Steuerkreis

Nutzung von Erfahrungswissen und implementierten Maßnahmen

- bestehendes Wissen (Beanspruchungsfolgen, Krankheiten, Fehlzeiten, eingeschränktes Leistungsvermögen) berücksichtigen

- Vorschläge von Beschäftigten und Führungskräften
- bereits vorliegende Testbeurteilungen zu Gefährdungen durch psychische Belastungen

Gefährdungsbewertung und Maßnahmen

- im Steuerkreis Maßnahmen bewerten und ableiten
- Maßnahmenworkshops mit den Beschäftigten
- Einigungsstelle als verbindliche Instanz

Wirksamkeitskontrolle

- Wirksamkeit von Maßnahmen (z. B. durch Folgebefragungen und -analysen) regelmäßig beurteilen

Dokumentation

- Dokumentation durch den Steuerkreis und die Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
- abgeleitete Maßnahmen
- Stand der Umsetzung
- Ergebnisse der Wirksamkeitskontrolle
- verantwortliche Personen
- Verantwortung für die Umsetzung trägt der Arbeitgeber

Informationsrecht der Beschäftigten

- Transparenz und Informationsrecht vor und während der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
- Einsicht in die jeweils für die Beschäftigten relevanten Teile der Dokumentation

Rechte der Interessenvertretung

- Informationsrechte der Interessenvertretung
- Verfügungsrechte der Interessenvertretung an den erhobenen Daten und Ergebnissen
- Ansprüche gemäß BetrVG/BPersVG/ LPersVG bleiben unberührt

Nachteilsverbot

- keine negativen Konsequenzen für die Beschäftigten aus der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

- keine Begründung arbeitsrechtlicher Maßnahmen
- keine Verpflichtung der Beschäftigten, an einer Beschäftigtenbefragung und/oder an Interviews, Gruppenanalysen etc. teilzunehmen

Datenschutz

- Anonymität gewährleisten
- ggf. externe Sachverständige mit der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen beauftragen
- Zugriffsberechtigte festlegen
- Aufbewahrungs- und Lösungsfristen von Fragebogen, Auswertungen und Dokumentationen

Inkrafttreten und Kündigung

- Inkrafttreten
- Kündigungsfrist
- Nachwirkung



Zum Download der Auswertung



Zur Online-Datenbank

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen
betriebsvereinbarung@boeckler.de