

STUDY

Nr. 337 · September 2016

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN

Reihe Praxiswissen Betriebsvereinbarungen

Sven Hinrichs

Die Reihe Praxiswissen Betriebsvereinbarungen wird herausgegeben von Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung.

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB. Sie ist in allen ihren Aufgabenfeldern der Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft verpflichtet. Sie wirbt für diese Idee, unterstützt Mandatsträger in Mitbestimmungsfunktionen und tritt für erweiterte Mitbestimmungsrechte ein.

STUDY

Nr. 337 · September 2016

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN

Reihe Praxiswissen Betriebsvereinbarungen

Sven Hinrichs

Der Autor

Sven Hinrichs, Diplom-Kaufmann, arbeitet seit 2002 bei der BTQ Niedersachsen GmbH. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen im betrieblichen Personal- und Organisationsmanagement sowie in der Betreuung und Durchführung von Be-schäftigtenbefragungen.

© 2016, Hans-Böckler-Stiftung,
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
Online-Publikation,
Download unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

ISBN 978-3-86593-245-7

Redaktion: Dr. Manuela Maschke
Satz: DOPPELPUNKT, Stuttgart

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.

INHALT

Zusammenfassung	8
Vorwort	9
1 Rahmenbedingungen	10
2 Regelungsinhalte	12
2.1 Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen	12
2.1.1 Definition	12
2.1.2 Zielsetzung	15
2.1.3 Akteure und Gremien	18
2.1.4 Qualifizierung der Akteure	23
2.1.5 Quellen der Belastung	25
2.1.6 Zeitpunkt und Anlässe	28
2.1.7 Ablauf	30
2.2 Erfassung psychischer Belastungen	32
2.2.1 Methoden	33
2.2.2 Grobanalyse mit Beschäftigtenbefragung	36
2.2.3 Feinanalyse mit Interviews und Workshops	39
2.3 Ableiten von Maßnahmen	41
2.3.1 Beratung von Maßnahmen	42
2.3.2 Maßnahmengruppen und -kataloge	44
2.3.3 Einleiten und Umsetzen von Maßnahmen	45
2.4 Wirksamkeitskontrolle	47
2.5 Dokumentation	49
2.6 Konfliktlösungsverfahren	51
3 Mitbestimmung: Rechte und Verfahren	52
3.1 Rechte und Pflichten der Beschäftigten	52
3.2 Rechte der Interessenvertretung	55
3.3 Datenschutz	57

4 Zusammenfassende Bewertung und offene Probleme	61
5 Beratungs- und Gestaltungshinweise	64
5.1 Gestaltungsraster	64
5.2 Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme durch die Interessenvertretung	67
5.3 Wesentliche rechtliche Grundlagen	69
6 Beispiele aus der Praxis	72
6.1 Betriebsvereinbarung aus dem Bereich Datenverarbeitung und Softwareentwicklung	72
6.2 Betriebsvereinbarung aus dem Bereich Gesundheit und Soziales	74
7 Bestand der Vereinbarungen	77
Literatur- und Internetverzeichnis	80
Über die Sammlung von Betriebsvereinbarungen	81

INDEX ICONS

- I Die Kennung am Ende des Zitats bezeichnet die Quelle und den Standort der Vereinbarung im Archiv. Sofern **blau unterlegt**, gelangen Sie direkt zur Vereinbarung in der Online-Datenbank.

ZUSAMMENFASSUNG

Seit Ende 2013 ist nach § 5 Arbeitsschutzgesetz explizit die Berücksichtigung psychischer Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung vorgesehen.

Das Vorgehen bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist weniger geregelt als bei anderen Gefährdungen. Da keine einheitlichen Messgeräte existieren, muss jeder Betrieb seinen eigenen Verfahrensweg finden. Der größere Handlungsspielraum führt zu Unsicherheiten. Entscheidend für den Erfolg ist daher eine sorgfältige Planung und Vorbereitung.

Die Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen liegt beim Arbeitgeber. Der Spielraum, den der Gesetzgeber den Arbeitgebern bei der Entwicklung und Umsetzung lässt, unterliegt allerdings der Mitbestimmung des Betriebsrats. Ziel des Betriebsrats sollte daher sein, die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen fest in die betrieblichen Abläufe zu integrieren. Somit ist es gleichzeitig möglich, einen systematischen Prozess der Verbesserung des Arbeitsschutzes sowie der Präventionsarbeit in Dienststelle und Betrieb in Gang zu setzen.

VORWORT

Im Arbeitsschutzgesetz ist seit Ende 2013 die Berücksichtigung von psychischen Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung ausdrücklich erwähnt. Für Interessenvertretungen ist dieses Handlungsfeld im Arbeits- und Gesundheitsschutz von großer Bedeutung. Die aktuelle Betriebsrätebefragung der Hans-Böckler-Stiftung für das Jahr ergab, dass sich in 82 Prozent der über 2000 befragten Betriebe die Interessenvertreter und -vertreterinnen insbesondere mit Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes befasst haben. Themen wie Überstunden, Leistungsdruck oder eine zu geringe Personaldecke dominieren die Betriebsratsarbeit. Genau diese Themen werden als wesentliche Ursache psychischer Arbeitsbelastungen diskutiert und können unter anderem über den Arbeitsschutz eingedämmt werden.

Ca. 60 Prozent der Betriebsräte geben an, dass die Arbeit der Beschäftigten stark geprägt ist von Termin- und Zeitdruck sowie hoher Arbeitsintensität. Die Mehrheit dieser Betriebsräte ist aus diesem Grunde in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber, um für weniger belastende Arbeitsbedingungen einzutreten.

Trotz der belastenden Arbeitsbedingungen ist der Umsetzungsstand von Maßnahmen zum Gesundheitsschutz nach wie vor lückenhaft. 70 Prozent führen Gefährdungsbeurteilungen nach dem Arbeitsschutzgesetz durch, davon berücksichtigen allerdings nur 31 Prozent auch psychische Belastungen – so wie es das Gesetz eigentlich vorsieht.

In dieser Auswertung wurden 27 Vereinbarungen zum Thema Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen aus dem Gesamtbestand der Hans-Böckler-Stiftung ausgewertet.

Weitere Hinweise finden Sie im Internet unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Wir wünschen eine anregende Lektüre!
Dr. Manuela Maschke

1 RAHMENBEDINGUNGEN

Bereits seit Jahren steigt in den Unternehmen die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage, die auf psychische Belastungen zurückzuführen sind. Für die Beschäftigten können die Ursachen hierfür sowohl in ihrer Freizeit als auch in ihrer Arbeit begründet liegen. Das Wissenschaftliche Institut der AOK (WidO) liefert in seinem jährlichen Fehlzeitenreport nicht nur anschauliche Statistiken für die Zunahme der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz. Es macht gleichzeitig deutlich: Psychische Erkrankungen verursachen wesentlich längere Ausfallzeiten als andere Erkrankungen.

Seit Ende 2013 fordert das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) in § 5 explizit, psychische Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen. Für Betriebsräte, Akteure des Arbeitsschutzes und Arbeitgeber bedeutet dies, ihre „normale“ Gefährdungsbeurteilung auf den Prüfstand stellen zu müssen. Dennoch ist davon auszugehen, dass bisher noch längst nicht alle Betriebe psychische Belastungen am Arbeitsplatz messen. Woran liegt das?

Ein Grund liegt sicherlich darin, dass Stress und psychische Belastungen zwar allseits bekannt und viel diskutiert, die Ursachen hierfür aber häufig nicht mit betrieblichen Bedingungen in Verbindung gebracht werden. Einige Arbeitgeber sehen die Auslöser eher im privaten Bereich. Alarmzeichen für betrieblich bedingte psychische Belastungen existieren aber mittlerweile in vielfacher Form, beispielsweise nehmen Überlastungsanzeigen, Frühverrentungen und lange Ausfallzeiten zu.

Des Weiteren verfügen nur wenige Führungskräfte, Akteure für Arbeitssicherheit und Betriebsräte über das notwendige Wissen, um eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durchzuführen sowie daraus Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen. Auch die möglichen Analyseinstrumente sind entweder nicht bekannt oder gelten aufgrund ihrer Komplexität als nicht handhabbar. Eine umfassende Schulung der Akteure ist daher zwingend notwendig, um möglichst frühzeitig und effektiv handeln zu können.

Zudem wurden in den letzten Jahren in zahlreichen Betrieben zeitintensive Umstrukturierungsmaßnahmen durchgeführt. Dies mag ein weiterer Grund dafür sein, dass der Zeitrahmen und die Voraussetzungen für eine detaillierte Analyse psychischer Belastungen am Arbeitsplatz fehlten. In einigen Unternehmen fehlt die Basis der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeberseite und Betriebsrat oder ist zerrüttet. Nicht selten muss erst die Einigungsstelle

angerufen werden, um Verfahren und Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen abschließend zu vereinbaren und zu regeln (vgl. Kapitel 5.2).

In vielen Betrieben scheitert letztlich die Messung psychischer Belastungen an den zu geringen bereitgestellten finanziellen Mitteln. Der „Sparzwang“ des Arbeitgebers belastet den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dabei ist diese Vorgehensweise aus betriebswirtschaftlicher Sicht absolut kontraproduktiv. Denn eine Studie aus den Jahren 2010 und 2011 kam zu dem Ergebnis: Jeder Euro, den ein Unternehmen in die betriebliche Präventionsarbeit investiert, zahlt sich in einem ökonomischen Erfolgspotenzial von 2,2 Euro aus (vgl. DGUV Jahrbuch Prävention 2012/2013; S.15). Der Arbeitgeber sollte daher in vielfacher Hinsicht daran interessiert sein, eine Messung psychischer Belastungen in seinem Betrieb durchzuführen.

Welche Schritte gilt es für die betrieblichen Akteure bei der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen? Welche Methoden eignen sich am besten für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen? Welche möglichen Stolpersteine gilt es zu beachten? Welche Faktoren garantieren den Erfolg einer Maßnahme? Diese und andere Fragen werden im Folgenden diskutiert.

2 REGELUNGSINHALTE



Wer mehr wissen möchte

Auszüge aus Vereinbarungen und Recherchemöglichkeiten zu diesem Thema finden sie hier:

<http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdoku.theme=171>

2.1 Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen handelt es sich um eine präventive Maßnahme, um die Bedingungen am Arbeitsplatz gesundheitsgerecht zu gestalten.

2.1.1 Definition



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdoku.theme=171#bvdoku1>

Eine Definition von psychischen Belastungen findet sich in der DIN EN ISO 10075-1:

„Psychische Belastungen werden als Gesamtheit aller Einflüsse definiert, die von Außen auf die Beschäftigten zukommen und einwirken (DIN EN ISO 10075, Teil 1).“

→ Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, 060700/360/2002

Psychische Belastungen sind somit Ereignisse, Reize oder Anforderungen, die sich auf das Denken, Fühlen, Verhalten von Beschäftigten sowie auch körperlich auswirken können:

„Gefahren sind Ereignisse, Schadstoffe, elektrische Spannung etc., die, wenn sie mit Menschen räumlich und zeitlich zusammentreffen, zu einem gesundheitlichen Schaden führen.“

→ Kreditgewerbe, 060700/296/2011

Sie sind zudem zunächst neutral definiert:

„Der Begriff der Belastung ist im arbeitswissenschaftlichen Verständnis wertneutral.“

→ Kreditgewerbe, 060700/296/2011

Bei der psychischen Gefährdungsbeurteilung wird meist zwischen mehreren Quellen der Belastung unterschieden:

„Die Gefährdungs- und Belastungsbeurteilung erstreckt sich auf physische und psychische Belastungen am Arbeitsplatz, insbesondere:

- die Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation (die Arbeitsumgebungsbedingungen),
- die Qualifikation im Hinblick auf die zu erfüllenden Arbeitsaufgaben sowie die Unterweisung der Arbeitnehmer im Hinblick auf mögliche Gefährdungen der Arbeitssicherheit und Gesundheit,
- die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
- die Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe.“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 060700/409/2013

Ihr gesundheitsschädliches Potenzial entfalten psychische Belastungen häufig erst „im Zusammenhang mit mangelnden Erholungspausen, fehlenden Belohnungen, Ärger und weiteren negativen Rahmenbedingungen“ (vgl. DIN EN ISO 10075-1):

„Arbeitsbedingter Stress kann durch verschiedene Faktoren hervorgerufen werden, wie z. B. Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation, organisatorische Veränderungen, Arbeitsumfeld, Kommunikationsmangel, fehlende Unterstützung durch die Kollegen, ein extrem konkurrenzbetontes Arbeitsklima etc.“

→ Versicherungsgewerbe, 060700/390/2006

Die Wirkung von Belastungen auf die einzelnen Beschäftigten ist abhängig von den handelnden Personen und den individuellen Leistungsvoraussetzungen. Psychische Belastungen können sich sowohl positiv als auch negativ auswirken:

„Menschen leiden unter Stress, wenn sie wahrnehmen, dass zwischen den Anforderungen, die an sie gestellt werden, und den Mitteln, die ihnen zur Bewältigung dieser Anforderungen zur Verfügung stehen, ein Ungleichgewicht besteht.“

→ I Großhandel (ohne Kfz.), 110600/230/2010

So beansprucht beispielsweise das Tragen einer Last eine trainierte und körperlich leistungsfähige Person in geringerem Maße als eine untrainierte Person:

„Stress an sich ist keine Krankheit. Dauerhafte Belastung kann jedoch die Arbeitseffektivität herabsetzen und in extremen oder lang anhaltenden Situationen die körperliche oder gesundheitliche Verfassung beeinträchtigen.“

→ I Versicherungsgewerbe, 060700/390/2006

Für das Messen psychischer Belastungen am Arbeitsplatz ist es wichtig, den Unterschied zwischen psychischer Belastung und psychischer Beanspruchung zu (er)kennen. Die individuelle Reaktion der Beschäftigten auf Reize oder Anforderungen von außen wird mit dem Begriff Beanspruchung definiert. Psychische Beanspruchungen lassen sich etwa daran erkennen, mit welchem Engagement Aufgaben am Arbeitsplatz übernommen werden, oder an körperlichen Reaktionen wie z. B. steigendem Blutdruck, schnellerem Herzschlag, häufiger Erkrankung:

„Beanspruchung ist die Auswirkung der Belastung auf eine Person in Abhängigkeit von ihren individuellen Eigenschaften und Fähigkeiten, sowie den jeweils spezifischen Arbeitsumfeldbedingungen (Belastungskombinationen und Wechselwirkungen).“

→ I Kreditgewerbe, 060700/296/2011

Psychische Beanspruchungen sind nicht Gegenstand der Gefährdungsbeurteilung. Es ist somit auch nicht das Ziel einer Gefährdungsbeurteilung zu erfassen, ob sich Beschäftigte überfordert fühlen oder das Gefühl haben, den

Anforderungen nicht mehr gewachsen zu sein. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung sollen ausschließlich die Risiken der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz erfasst werden (vgl. § 5 ArbSchG):

„Risiko ist die Eintrittswahrscheinlichkeit und die Schwere eines durch eine Gefahr bedingten Schadens.“

→ Kreditgewerbe, 060700/296/2011

Hinsichtlich der Vorgehensweise zur Beurteilung der Gefährdungen psychischer Belastungen gibt es in der Regel keine Unterschiede zur „normalen“ Gefährdungsbeurteilung:

„Der Prozess der Gefährdungsbeurteilung beinhaltet gemäß Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) folgende Punkte:

- Ermittlung der Gefährdungen,
- Beurteilung der Gefährdungen,
- Maßnahmen ableiten,
- Maßnahmen umsetzen,
- Dokumentation,
- Information, Unterrichtung und Unterweisung der Beschäftigten,
- Wirksamkeitskontrolle,
- ggf. Wiederholungen.“

→ Fahrzeughersteller Kraftwagen, 060700/234/2005

2.1.2 Zielsetzung



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdoku.theme=171#bvdoku1>

Die psychische Gefährdungsbeurteilung hat zum Ziel, mögliche psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu erkennen, zu bewerten und erforderliche Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes abzuleiten:

„Die Gefährdungsbeurteilung hat die Ziele, mögliche Gefährdungen im Zusammenhang mit der Arbeit als solche zu erkennen (Ermittlung), diese hinsichtlich ihrer Schwere – soweit möglich – und möglichen Wechselwirkungen zu bewerten (Bewertung) und die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes abzuleiten, um Gefahren und Gefährdungen zu beseitigen oder soweit zu minimieren, dass evtl. verbleibende Restrisiken zeitlich befristet akzeptabel sind (Maßnahmenableitung). Dabei sind Arbeitsplatz- bzw. tätigkeitsbezogene Belastungskombinationen zu betrachten. Hinzu kommt die Wirksamkeitskontrolle und die Dokumentation der Ergebnisse.“

→ Kreditgewerbe, 060700/296/2011

Um den Schutz vor psychischen Belastungen am Arbeitsplatz zu erhöhen, sind zunächst die Bedingungen am Arbeitsplatz zu beurteilen:

„Der Gefährdungsbeurteilungsbaustein ‚Psychische Belastung‘ soll die Beurteilung der Arbeitsbedingungen in Hinblick auf psychische Belastungen ermöglichen und damit zur Weiterentwicklung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes für die Beschäftigten [...] beitragen.“

→ Fahrzeughersteller Kraftwagen, 060700/234/2005

Die Klärung der krank machenden Faktoren im Betrieb ist aber nur der erste Schritt. Des Weiteren müssen die Belastungen am Arbeitsplatz reduziert und möglichst abgestellt werden:

„Dank Identifizierung, Analyse und Evaluierung der arbeitsbedingten Stressfaktoren sollte jede Konzerngesellschaft in der Lage sein, die Ursachen dafür nachhaltig zu reduzieren.“

→ Großhandel (ohne Kfz.), 110600/230/2010/326/2004

Indem individuelle und betriebliche Präventionsmaßnahmen abgeleitet werden, können die Beschäftigten zufriedener und leistungsfähiger arbeiten:

„Mit der Umsetzung [...] wird darüber hinaus die Förderung der Leistungsfähigkeit, der Zufriedenheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten durch die Berücksichtigung gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse zur menschengerechten Arbeit angestrebt.“

→ Kreditgewerbe, 060700/296/2011

Ermittlung und Beurteilung möglicher Gefährdungen sowie die Ableitung von Maßnahmen schärfen auch das Bewusstsein der beteiligten Akteure für das Thema Psychische Belastungen:

„Ziel dieser Vereinbarung ist es, gleichermaßen das Bewusstsein von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum Thema ‚arbeitsbedingter Stress‘ zu schärfen.“

→ Versicherungsgewerbe, 060700/390/2006

Hierfür ist eine breite Beteiligung der Beschäftigten erforderlich sowie eine umfassende Evaluation der abgeleiteten Maßnahmen:

„Betriebsrat und Arbeitgeberin sind sich einig in dem Ziel, dass [...] eine erfolgreiche Gefährdungsbeurteilung nur unter Beteiligung der Mitarbeiter mit einer anschließenden Wirksamkeitskontrolle möglich ist.“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 060700/409/2013

Auch wenn die Investition in die betriebliche Präventionsarbeit für den Arbeitgeber ein nachweislich hohes ökonomisches Erfolgspotenzial verspricht (vgl. DGUV Jahrbuch Prävention 2012/2013), darf der wirtschaftliche Erfolg einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen nicht das oberste Ziel darstellen:

„Dieser Zielsetzung [...] dürfen laut EU- Rahmenrichtlinie 89/391/ EWG keine rein wirtschaftlichen Überlegungen übergeordnet werden.“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 060700/260/2009

Eine in der Analyse der vorliegenden Vereinbarungen eher ungewöhnlich umfangreiche Auflistung von Zielsetzungen findet sich in nachfolgender Vereinbarung aus dem öffentlichen Dienst:

„Die Ziele der Gefährdungsbeurteilung sind

- Arbeitsbedingungen an die Verhältnisse der Mitarbeiter anpassen
- Sicherheit der Arbeitsstätten beurteilen

- Auf die ergonomische Einrichtung der Arbeitsplätze hinwirken
 - Arbeitsabläufe festlegen die u. a. zur Reduzierung von Belastungen beitragen
 - Demographische Entwicklung berücksichtigen
 - Leistungsbereitschaft und Motivation der Mitarbeiter fördern
 - Berücksichtigung der gesetzlichen Mindestanforderungen
 - Unterstützung der Führungskräfte bei der Umsetzung der übertragenen Arbeitsschutzaufgaben
 - Hilfe bei der Umsetzung der geltenden Rechtsvorschriften
 - Dokumentation gem. § 6 ArbSchG
 - Fehlzeiten reduzieren
 - Instrument für Führungskräfte zur Verbesserung der Arbeitsorganisation in dem jeweiligen Bereich durch die Nutzung der Mitarbeitererfahrung
 - Vorschläge und konstruktive Kritik der Mitarbeiter berücksichtigen.“
- Öffentliche Verwaltung, 060700/262/2008

2.1.3 Akteure und Gremien



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdoku.theme=171#bvdoku1>

Die Hauptverantwortung für die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen trägt entsprechend § 5 Arbeitsschutzgesetz der Arbeitgeber:

„Der Arbeitgeber ist für die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung verantwortlich.“

→ Anonym, 060700/364/2009

In der betrieblichen Praxis hat es sich allerdings bewährt, zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen eine betriebliche Kommission bzw. ein sogenanntes Analyseteam zu bilden:

„Zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung im Sinne dieser Vereinbarung wird je Standort/Arbeitgeber jeweils ein Analyseteam gebildet.“

→ Kreditgewerbe, 060700/403/2012

In vielen ausgewerteten Vereinbarungen wird das Analyseteam auch als Lenkungsausschuss oder Steuerkreis bezeichnet:

„Für die [...] Gefährdungsbeurteilung wird ein Lenkungsausschuss eingesetzt.“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 060700/409/2013

„Es wird ein Steuerkreis eingerichtet welcher in den in dieser Betriebsvereinbarung genannten Fällen zuständig ist.“

→ Kreditgewerbe, 060700/296/2011

Es liegt nahe, dass die Zusammensetzung der Analyseteams, Steuerkreise und Lenkungsausschüsse identisch ist mit der Zusammensetzung von bereits bestehenden betrieblichen Arbeitsschutzausschüssen (vgl. § 11 Arbeitssicherheitsgesetz):

„Mitglieder im Arbeitsschutzausschuss sind mindestens:

- der Arbeitgeber oder ein von ihm bestimmter Beauftragter,
- zwei vom Betriebsrat bestimmte Betriebsratsmitglieder,
- ein Werks-/Betriebsarzt,
- eine Fachkraft für Arbeitssicherheit,
- ein Sicherheitsbeauftragter,
- Planungsleiter.

Weitere Personen können von intern oder extern hinzugezogen werden. Über die Hinzuziehung entscheidet der Arbeitsschutzausschuss.“

→ Fahrzeughersteller Kraftwagen, 060700/234/2005

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist besonders anspruchsvoll, die betrieblichen Akteure betreten hier meist Neuland. Daher erweist es sich als zweckmäßig, die Arbeit der Analyseteams zusätzlich durch externe Fachleute begleiten zu lassen:

„Bei Bedarf werden externe Sachverständige hinzugezogen. Der Bedarf kann vom Projektteam, vom Steuerungskreis oder von einer Betriebspartei angemeldet werden.“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 060700/260/2009

Denn weder Fachkräfte für Arbeitssicherheit noch Arbeitsmediziner sind in der Regel Experten für psychische Belastungen:

„Die Betriebsparteien legen schon jetzt fest, dass bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung mit dem Schwerpunkt psychischer Belastungen [...] ein/e extern/e Sachverständige/r erforderlich ist, die/der über Erfahrungen mit der Begleitung von Gefährdungsbeurteilungen mit dem Schwerpunkt psychischer Belastungen verfügt. Die Erforderlichkeit ergibt sich daraus, dass bei der Festlegung von weiteren Analyseaktivitäten bzw. auch von Maßnahmen im Bereich psychischer Belastungen und Beanspruchungen noch keine Erfahrungen im Unternehmen vorliegen.“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 060700/260/2009

In den betrieblichen Kommissionen werden wichtige Entscheidungen im Zusammenhang mit der psychischen Gefährdungsbeurteilung getroffen. Daher sollten die Vereinbarungen auch Regelungen zur Beschlussfähigkeit und zum Mehrheitsverhältnis enthalten:

„Das Analyseteam ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder anwesend ist. Alle Beschlüsse müssen mehrheitlich gefasst werden.“

→ Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, 060700/206/2009

Darüber hinaus ist es sinnvoll, für den Steuerkreis eine Geschäftsordnung zu verabschieden. Darin sind unter anderem wichtige organisatorische Sachverhalte beschrieben:

„Der Steuerkreis trifft alle Entscheidungen einvernehmlich. Jede Betriebspartei hat eine Stimme unabhängig davon, wie viele Vertreter anwesend sind. Zu den Sitzungen wird schriftlich eingeladen. Über Abstimmungen und deren Ergebnisse ist ein Protokoll zu fertigen. Für die Sitzungen ist Vertraulichkeit zu vereinbaren; d.h. es wird nur das außerhalb des Steuerkreises verlautbart, was einvernehm-

lich abgestimmt ist – mit Ausnahme die jeweiligen Gremien: Vorstand und Betriebsrat. Es wird ein Gremiovorbehalt vereinbart und mit einer Frist von 10 Tagen versehen.“

→ Kreditgewerbe, 060700/296/2011

Die Aufgaben der betrieblichen Kommissionen orientieren sich meist an den einzelnen Phasen der psychischen Gefährdungsbeurteilung (vgl. Kapitel 2.1.7):

„Aufgaben der gemeinsamen Kommission

- Festlegung von Zeitplan und Gruppenbildung,
- Überwachung [und Durchführung] der Gefährdungsanalysen,
- Bewertung der Gefährdungsanalysen,
- Festlegung von Einzeluntersuchungen (wie z. B. der Vorortuntersuchungen),
- Klärung von Dokumentationsfragen,
- Erstellen von Vorschlägen über die zu treffenden Maßnahmen bei festgestellten Gefährdungen und die zeitliche Umsetzung der Maßnahmen,
- Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen,
- Klärung von Meinungsverschiedenheiten [...].“

→ Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 060700/76/2000

In einer ausgewerteten Vereinbarung werden die Aufgaben, die sich aus den Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen ergeben, ausführlich und funktionsbezogen beschrieben. Zunächst sind die Aufgaben der örtlichen Sicherheitsbeauftragten aufgeführt:

„Die örtlichen Sicherheitsbeauftragten [...]

- sind bei der Änderung von Arbeitsrichtlinien oder der Gestaltung des Arbeitsplatzes, die zu Stress führen können, angemessen zu informieren,
- sollen die Möglichkeit haben, das Thema Stress mit den Mitarbeitern zu besprechen, was auch die geeignete Besichtigung des Arbeitsplatzes beinhaltet,
- sollen angemessen in die Risikoanalyse (Erfassung und Prüfung) einbezogen werden,
- sollten Zugriff auf gesammelte und anonymisierte relevante Daten in der HR-Abteilung haben,

- sollten für die Arbeit, die nicht im Rahmen ihrer üblichen Verpflichtungen geleistet wird, bezahlt werden, damit sie Kurse zum Thema Stress am Arbeitsplatz besuchen können,
- sollten mindestens alle 3 Monate eine gemeinsame Arbeitsplatzbegehung durchführen um sicherzustellen, dass Stressfaktoren in geeigneter Weise unter Kontrolle sind.“

→ Versicherungsgewerbe, 060700/390/0

Die örtlichen Personalabteilungen übernehmen hauptsächlich beratende und unterstützende Aufgaben:

„Die örtliche HR-Abteilung wird in Zusammenarbeit mit den für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zuständigen Mitarbeitern

- die Wirksamkeit der Maßnahmen zur Bewältigung/Vermeidung von Stress überwachen und überprüfen, indem sie geeignete anonyme Krankenstandsdaten (sofern es die nationale Gesetzgebung zulässt) analysieren,
- die Geschäftsleitung und den Gesundheits- und Sicherheitsausschuss/die Arbeitnehmervertreter über etwaige Änderungen und Entwicklungen im Bereich Stress am Arbeitsplatz informieren, sowie die Geschäftsleitung in der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen schulen und unterstützen,
- die Geschäftsleitung und Mitarbeiter zu einschlägigem oder fachbezogenem Schulungsbedarf beraten,
- kontinuierlich Führungskräfte und Mitarbeiter in einem sich wandelnden Arbeitsumfeld unterstützen und ggf. zur Einschaltung von Arbeitsplatzberatern oder spezialisierten Dienstleistern auffordern,
- stressbedingt freigestellte Mitarbeiter unterstützen und sie und ihre Führungskräfte bezüglich einer geplanten Rückkehr an den Arbeitsplatz beraten.“

→ Versicherungsgewerbe, 060700/390/2006

Für die Umsetzung erforderlicher Maßnahmen, die Gewährung von Schulungen und den Informationsfluss im Betrieb sind die Führungskräfte zuständig:

„Führungskräfte

- wenden in ihrem Zuständigkeitsbereich die zur Verfügung gestellten Maßnahmen zur Identifizierung, Vermeidung und Bewältigung von arbeitsbedingtem Stress an.

- stellen in ihrem Zuständigkeitsbereich einen geeigneten Informationsfluss zwischen der Geschäftsleitung und den Mitarbeitern sicher.
 - gewähren den Mitarbeitern angemessene Schulungen und ausreichend Zeit, damit diese ihre Aufgabe effektiv wahrnehmen können.“
- Versicherungsgewerbe, 060700/390/2006

Die Geschäftsleitung bekennt sich positiv zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie zur Ableitung von Maßnahmen aus der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen:

- „Vorstandsmitglieder/Geschäftsleitung
- beachten Gesundheit und Wohlbefinden als einen wichtigen Grundwert des Unternehmens und richten ihr Verhalten danach aus.
 - veranlassen, dass angemessene und wirksame Maßnahmen eingeführt werden, die die Ziele, die Bestandteile dieser Vereinbarung sind, unterstützen.“
- Versicherungsgewerbe, 060700/390/2006

2.1.4 Qualifizierung der Akteure



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdocu.theme=171#bvdocu1>

Nach §4 Nr.3 ArbSchG und §3 Abs.1 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) ist bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen der neueste wissenschaftliche Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene zu berücksichtigen. Die handelnden Akteure haben sich dementsprechend zu informieren:

- „Der Steuerkreis hat sich über den jeweils neuesten Stand der Technik und der wissenschaftlichen Erkenntnisse auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes [...] zu informieren.“
- Öffentliche Verwaltung, 060700/262/2008

Sinnvoll ist etwa eine umfassende Grundschulung über Kriterien der menschengerechten Gestaltung von Arbeit sowie zu den neuesten Erkenntnissen zu psychischen Belastungen:

„Der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung geht eine Grundqualifizierung der Akteure im Steuerungskreis und Projektteam über Kriterien der menschengerechten Gestaltung der Arbeit und das Entstehen psychischer Belastungen und Beanspruchungen voraus.“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 060700/260/2009

Auch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie die betrieblichen Akteure des Gesundheitsschutzes verfügen nicht zwangsläufig über das notwendige Wissen, um eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen eigenständig durchführen zu können:

„Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Unfallverhütung, die Betriebsärzte/-innen sowie die Sicherheitsbeauftragten und anderen Fachkräfte erhalten eine intensive Schulung und unterziehen sich einer regelmäßigen Weiterqualifizierung.“

→ Öffentliche Verwaltung, 060700/262/2008

Die Qualifizierung von Führungskräften ist für die Begleitung des Prozesses der Gefährdungsbeurteilung und die effektive Umsetzung von daraus folgenden Maßnahmen sehr hilfreich:

„Für die Führungskräfte wird unter Beteiligung des Gesamtbetriebsrats ein Konzept der Kompetenzentwicklung im Arbeits- und Gesundheitsschutz erarbeitet und in die Praxis umgesetzt mit dem Ziel, Führungskräfte in die Lage zu versetzen,

- psychische Belastungen bei sich selbst und ihren Mitarbeiter/innen zu erkennen und Lösungswege zur Vermeidung von Fehlbeanspruchungen aufzuzeigen,
- Beschäftigte für Fragen des Gesundheitsschutzes zu sensibilisieren, sie zu aktivieren und in Maßnahmen einzubeziehen,
- Grundsätze der menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu kennen und für die eigene Führungsarbeit zu nutzen [...],
- Informationsquellen zum Arbeitsschutz aufzufinden und zu nutzen.“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 060700/260/2009

Um bei den Beschäftigten eine positive Akzeptanz hinsichtlich der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen zu erzeugen, sollten alle Betroffenen vor der Durchführung über den Inhalt, Sinn und Zweck informiert werden. Gleichfalls sind die Ergebnisse aus der Beurteilung und die abgeleiteten Maßnahmen offen zu kommunizieren:

„Vor Durchführung der Beurteilungen der Arbeitsbedingungen werden die betroffenen Mitarbeiter über Ziel, Art und Umfang informiert. Gleiches gilt hinsichtlich des Ergebnisses der Beurteilung und ggf. vorgesehener Abhilfemaßnahmen.“

→ [Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 060700/409/2013](#)

Qualifizierungsbedarfe, die zur Durchführung der Gefährdungsermittlung notwendig sind, können durch den Steuerkreis definiert werden. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen ebenfalls durch den Steuerkreis überwachen zu lassen:

„Der Steuerkreis ermittelt den Qualifizierungsbedarf seiner Mitglieder und überwacht die Teilnahme der von ihr festgelegten Qualifizierungen.“

→ [Gesundheit und Soziales, 060700/482/0](#)

2.1.5 Quellen der Belastung



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdocu.theme=171#bvdocu1>

Bei der Frage nach den möglichen Quellen psychischer Belastungen wird in vielen untersuchten Vereinbarungen auf die einschlägigen Gesetze und Vorschriften verwiesen:

„Grundlage für die Beurteilung der Arbeitsbedingungen sind die einschlägigen Gesetze und Tarifverträge sowie die Unfallverhütungsvorschriften und Sicherheitsregeln der Unfallkasse.“

→ [Telekommunikationsdienstleister, 060700/303/1998](#)

Diese zeigen aber nicht immer die konkreten Problembereiche psychischer Belastungen auf:

„Im praktischen Vorgehen ist es sinnvoll, zunächst die Problembe-
reiche psychischer Belastungen zu erkennen.“

➔ Öffentliche Verwaltung, 060700/73/1999

Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) unterscheidet in ih-
rer Richtlinie aus dem Jahr 2012 zwischen fünf möglichen Quellen der Belas-
tung. Eine erste Belastungsquelle ist demnach die Arbeitsaufgabe bzw. der
Arbeitsinhalt, z. B. Handlungsspielraum, Verantwortung und Komplexität
der Aufgabe:

„Arbeitsinhalt

Mangel an Abwechslung oder kurze Arbeitszyklen, segmentierte
oder zweckentfremdete Arbeit, unzureichende Möglichkeiten, die
eigenen Fähigkeiten einzusetzen, hohes Maß an Unsicherheit, stän-
dige Beschäftigung mit Menschen. [...]

Möglichkeiten der Einflussnahme

Mangelhafte Einbeziehung bei Entscheidungen, fehlende Einfluss-
möglichkeiten auf den Arbeitsumfang, die Arbeitsgeschwindigkeit
und Arbeitszeiten, Schichtarbeit etc.“

➔ Versicherungsgewerbe, 060700/390/2006

Eine weitere wichtige Belastungsquelle stellt die Arbeitsorganisation dar.
Diese umfasst beispielsweise Arbeits- und Pausenzeiten, häufigen Unterbre-
chungen, Zeitdruck sowie lange Anfahrtszeiten:

„Arbeitsumfang und -geschwindigkeit

Über- oder unterfordernde Arbeit, durch Maschinen bestimmtes Ar-
beitstempo, hoher Zeitdruck, permanenter Termindruck [...]

Arbeitszeit

Schichtarbeit, Nachtschichten, unflexible, unvorhersehbare, lange
oder unattraktive Arbeitszeiten.“

➔ Versicherungsgewerbe, 060700/390/2006

Fehlende, unzureichende oder veraltete Arbeitsmittel bzw. eine schlechte Ar-
beitsumgebung sind die dritte Quelle möglicher Belastungen:

„Arbeitsumfeld und Ausstattung

Unangemessene Ausstattung, unzureichende Verfügbarkeit oder
schlechter Zustand der Ausstattung, schlechte Arbeitsbedingungen,
wie z. B. Platzmangel, schlechte Lichtverhältnisse oder Lärm.“

➔ Versicherungsgewerbe, 060700/390/2006

Auch fehlende soziale Beziehungen können sich negativ auf die Beschäftigten auswirken:

„Zwischenmenschliche Beziehungen am Arbeitsplatz
Soziale oder räumliche Isolation, Mangel an Beziehungen zu Vorgesetzten oder Kollegen, zwischenmenschliche Konflikte, fehlende soziale Unterstützung. [...]

Unternehmenskultur und -prozesse

Mangelnde Kommunikation, Mangel an Unterstützung bei Problemstellungen und persönlicher Entwicklung, unklar definierte Unternehmensziele oder Uneinigkeit darüber.“

→ Versicherungsgewerbe, 060700/390/2006

Als eine (noch) sehr „junge“ Belastungsquelle werden von der GDA die neuen Arbeitsformen gesehen, die etwa atypische Arbeitsverhältnisse, zeitliche Flexibilität und Mobilität mit sich bringen bzw. erfordern. Die neuen Arbeitsformen stehen häufig in Verbindung mit fehlenden Karrierechancen und Unsicherheiten über die eigentliche Rolle im Unternehmen:

„Karriereentwicklung

Karrierestillstand und unsichere Karriereaussichten, Unter- oder Überqualifizierung, schlechte Bezahlung, Jobunsicherheit, Mangel an Wertschätzung der Arbeit. [...]

Funktion im Unternehmen

Unsicherheit in Bezug auf die Rolle, Rollenkonflikte, Personalverantwortung.“

→ Versicherungsgewerbe, 060700/390/2006

Alle Belastungsquellen sind nicht nur isoliert zu betrachten, sondern können auch in Kombination miteinander auftreten. In diesem Fall besteht die Gefahr, dass sich die negative Wirkung auf die Beschäftigten noch verstärkt:

„Viele der Einzelfaktoren verstärken sich gegenseitig oder sind – wie die physischen und psychosozialen Faktoren – untrennbar miteinander verbunden.“

→ Gesundheit und Soziales, 060700/259/2009

2.1.6 Zeitpunkt und Anlässe



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdoku.theme=171#bvdoku1>

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist als regelmäßig zu wiederholende Bestandsaufnahme der Sicherheits- und Gesundheitssituation im Betrieb zu verstehen:

„Der Zyklus der Gefährdungsbeurteilung ist in regelmäßigen Abständen durchzuführen.“

→ **Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 060700/409/2013**

Der Gesetzgeber sieht allerdings keinen festen Zeitpunkt für die Wiederholung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen vor. Somit schwanken die Angaben in den vorliegenden Vereinbarungen zwischen einmal pro Jahr und alle vier Jahre:

„Alle Arbeitsplätze im Betrieb [...] werden in der Regel einmal pro Kalenderjahr einer Beurteilung der Arbeitsbedingungen unterzogen.“

→ **Sonstige Verkehrsdienstleister, 060700/158/2006**

„Die Beurteilung der psychischen Belastungen, Beanspruchungen und Anforderungen [...], wird [...] mindestens 2-jährig [...] durchgeführt.“

→ **Telekommunikationsdienstleister, 060700/271/2010**

„Der Fragebogen zu psychischen Fehlbelastungen wird in spätestens 3-jährigem Turnus durchgeführt.“

→ **Gesundheit und Soziales, 060700/482/0**

„Die Ermittlung von Belastungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung findet in regelmäßigen Abständen von 4 Jahren statt.“

→ **Kreditgewerbe, 060700/403/2012**

Der zeitliche Abstand zwischen den einzelnen Gefährdungsbeurteilungen kann aufgrund örtlicher Gegebenheiten ggf. standortbezogen variieren:

„Der zeitliche Abstand der Gefährdungsbeurteilungen ist jeweils standortspezifisch festzulegen.“

→ Anonym, 060700/364/2009

Neben den regelmäßigen Wiederholungen ist eine anlassbezogene Beurteilung der Arbeitsbedingungen bei der Aufnahme neuer Tätigkeiten, bei wesentlichen Änderungen von Arbeitsbedingungen, von Arbeitsumgebungen und Arbeitsmitteln sowie bei gehäuftem Auftreten von Unfällen und Beschwerden durchzuführen (vgl. § 5 ArbSchG i. V. m. § 3 ArbStättV):

„Darüber hinaus ist sie durchzuführen:

- vor Aufnahme der Tätigkeit eines Beschäftigten an einem neu eingerichteten Arbeitsplatz,
- bei wesentlichen Änderungen der Arbeitsbedingungen, Arbeitsumgebung und Arbeitsmittel,
- nach dem gehäuftem Auftreten von Arbeitsunfällen, Beinahe-Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen,
- bei Auftreten von Beschwerden, die auf die Arbeit zurückgeführt werden können.“

→ Telekommunikationsdienstleister, 060700/303/1998

Eine einmalige Belastungsbeurteilung ohne Wiederholung dürfte somit rechtlich ausgeschlossen sein:

„Eine regelmäßige vollständige Wiederholung der Gefährdungsbeurteilung ist nicht zwingend erforderlich.“

→ Gesundheit und Soziales, 060700/259/2009

Ergänzend ist es möglich, den Betriebsparteien ein Antragsrecht für die Durchführung von psychischen Gefährdungsbeurteilungen in einzelnen Arbeitsbereichen einzuräumen. Die betriebliche Kommission befasst sich mit den Anträgen und trifft Entscheidungen über die Durchführung:

„Betriebsrat und Arbeitgeber können die Aufnahme von Gefährdungsermittlungen in jeweils näher bezeichneten Arbeitsbereichen bei der jeweils anderen Betriebspartei schriftlich beantragen. Der Steuerkreis hat unverzüglich, d. h. binnen 14 Tagen zu entscheiden, ob und wozu eine Gefährdungsermittlung durchgeführt wird.“

→ Kreditgewerbe, 060700/296/2011

2.1.7 Ablauf



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdkou.theme=171#bvdkou1>

Um die Beurteilung psychischer Belastungen im Betrieb sach- und fachgerecht durchführen zu können, bedarf es einer detaillierten Vorbereitung:

„Die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen setzt voraus, dass im Betrieb Vorbereitungen getroffen werden.“

→ [Gesundheit und Soziales, 060700/482/0](#)

Hinsichtlich des Ablaufs der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen gibt es keine Unterschiede zur „normalen“ Gefährdungsbeurteilung. Im ersten Schritt sind Arbeitsbereiche (arbeitsplatzbezogen), Tätigkeiten (tätigkeitsbezogen) oder Personen (personenbezogen) festzulegen, für die eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen ist. Darauf folgend werden die Gefährdungen ermittelt und beurteilt. Aus den Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilung müssen konkrete Arbeitsschutzmaßnahmen abgeleitet und durchgeführt werden. Die Wirksamkeit der Maßnahmen ist abschließend zu überprüfen und die Gefährdungsbeurteilung entsprechend fortzuschreiben. Alle Handlungsschritte sind zu dokumentieren (vgl. § 6 ArbSchG):

„Gemäß den gesetzlichen Anforderungen sind bei der Durchführung der jeweiligen Gefährdungsbeurteilung folgende Schritte einzuhalten:

- Festlegung der Betrachtungseinheiten bzw. der zu beurteilenden Bereiche/Tätigkeiten.
- Gefährdungsermittlung [...]
- Beurteilung der Gefährdungen [...]
- Maßnahmenfestlegung [...]
- Monitoring der Maßnahmen und Reporting.“

→ [Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 060700/409/2013](#)

Bei Bedarf können die Beurteilungsphasen noch einmal unterteilt werden, z. B. die Gefährdungsermittlung in eine Grob- und Feinanalyse.

Eine ausführliche Beschreibung der einzelnen Phasen einer Gefährdungsbeurteilung liefert nachfolgende Vereinbarung:

„Die Gefährdungsbeurteilung durchläuft dabei insgesamt folgende Phasen:

- Information der Beschäftigten (Informations- und Kommunikationskampagne)
- Grobanalyse per Fragebogen
- Auswertung des Fragebogens
- Bei Bedarf Feinanalysen durch Einzel- oder Gruppengespräche oder Workshops unter Leitung eines/r qualifizierten Moderators/in
- Erstellung eines Gefährdungsprofils für das gesamte Unternehmen
- Aufnahme von Maßnahmenvorschlägen, die im Rahmen der Feinanalysen erarbeitet werden, durch das Projektteam und strukturierte Weitergabe an den Steuerungskreis
- Ableitung von Maßnahmen, die nicht auf einzelne Organisationsbereiche beschränkt sind, durch das Projektteam, ggf. auch schon auf Grundlage der Grobanalyse, und strukturierte Weitergabe an den Steuerungskreis
- Entscheidung im Steuerungskreis, ob, wann und wie welche Maßnahmenvorschläge umgesetzt werden
- Information der Beschäftigten über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung Information der Beschäftigten über die beschlossenen Maßnahmen, die sich aus der Gefährdungsbeurteilung ergeben
- Wirksamkeits- und Nachhaltigkeitskontrolle
- Dokumentation der erkannten Gefährdungen sowie der beschlossenen Maßnahmen.“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 060700/260/2009

Damit alle Beteiligten über den Fortschritt der Gefährdungsbeurteilung informiert sind, sollte der aktuelle Stand regelmäßig an die Beschäftigten kommuniziert werden:

„Darüber hinaus werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig durch die zuständige Fachkraft für Arbeitssicherheit über die Fortschritte der durchgeführten Gefährdungsbeurteilungen informiert.“

→ Kreditgewerbe, 060700/403/2012

Selbstverständlich sind auch die Interessenvertretung und der Arbeitgeber als verantwortliche Betriebsparteien über die (Zwischen-)Ergebnisse zu informieren:

„Die Gefährdungsbeurteilung und die Stellungnahme des Arbeitskreises Gesundheitsschutz ist der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat zuzuleiten.“

→I Fahrzeughersteller Kraftwagen, 060700/204/2007

Die Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen aus den Ergebnissen einer Gefährdungsbeurteilung kann dazu führen, dass die Beschäftigten gesünder und zufriedener arbeiten. Die Kosten, die der Arbeitgeber für Ausfallzeiten und Wiedereingliederungsmaßnahmen aufwenden muss, sinken. Hierfür ist es allerdings zunächst erforderlich, finanzielle Mittel sowie zeitliche Ressourcen in ausreichender Menge bereitzustellen:

„Die Kosten für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und der daraus abzuleitenden Maßnahmen trägt der Arbeitgeber.“

→I Kreditgewerbe, 060700/403/2012

2.2 Erfassung psychischer Belastungen



Wer mehr wissen möchte

Auszüge aus Vereinbarungen und Recherchemöglichkeiten zu diesem Thema finden sie hier:

<http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdoku.theme=171#bvdoku1>

Bei allen Maßnahmen des Arbeitsschutzes hat der Arbeitgeber die geltenden Gesetze zu beachten und von den Grundsätzen der gesicherten arbeitsmedizinischen Erkenntnisse auszugehen (vgl. § 4 ArbSchG). Dies gilt selbstverständlich auch für die Erfassung psychischer Belastungen:

„Die Gefährdungsbeurteilungen erfolgen auf der Basis

- gesicherter arbeitsmedizinischer Erkenntnisse,
- gesicherter Erkenntnisse menschengerechter Arbeitsplatzgestaltung,

- geltender Richtlinien und Verordnungen, z. B. BildschirmarbeitsplatzVO, LastenhandhabungsVO, GefahrstoffVO usw.,
 - des Konzepts für die Bewertung psychischer Belastungen [...] in der jeweils zwischen GBR und UL vereinbarten Fassung.“
- I Fahrzeughersteller Kraftwagen, 060700/204/2007

Zudem ist die Beurteilung der Arbeitsbedingungen je nach Art der Tätigkeit vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Gefährdungsbeurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend (vgl. § 5 Abs. 2 ArbSchG):

- „Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.“
- I Kreditgewerbe, 060700/296/2011

Hilfreich ist es in diesem Zusammenhang, zu definieren, in welchen Fällen Arbeitsbedingungen als gleichartig betrachtet werden können:

- „Arbeitsbedingungen sind dann gleichartig, wenn sie sich im Hinblick auf die zu erfüllende Aufgabe, die verwendeten Arbeitsmittel, den Arbeitsablauf und die Arbeitsumgebungen sowie in Bezug auf die Belastungen und Gefährdungen der Gesundheit nicht wesentlich unterscheiden.“
- I Kreditgewerbe, 060700/296/2011

Sollten sich neue arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse ergeben, sind die Methoden zur Erfassung der psychischen Belastung ggf. anzupassen bzw. neue Verfahren zu entwickeln (vgl. § 4 Nr. 3 ArbSchG):

- „Bei neuen arbeitstechnischen, arbeitswissenschaftlichen oder arbeitsmedizinischen Erkenntnissen werden die Erhebungsmethoden angepasst bzw. neue Verfahren entwickelt und eingesetzt.“
- I **Gesundheit und Soziales**, 060700/482/0

2.2.1 Methoden



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvduku.theme=171#bvduku1>

Für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen existiert kein universell einsetzbares Messinstrument, wie z.B. ein Schallpegelmessgerät zur Messung von Lärm am Arbeitsplatz. Zudem fehlt es an einheitlichen Messgrößen:

„Soweit Testbeurteilungen zu einzelnen Gefährdungsarten (z.B. Lärmmessung durch die Berufsgenossenschaft) bereits vorliegen, kann auf diese verwiesen werden.“

→ Kreditgewerbe, 060700/296/2011

Wie sollen z.B. die Belastungen durch fehlenden Handlungsspielraum, eine zu hohe Komplexität der Arbeitsaufgabe, Unterbrechungen am Arbeitsplatz durch Kollegen oder durch das Verhalten der Führungskräfte messbar gemacht werden? Mit technischen Messgeräten wird dies nicht funktionieren. Daher müssen alternative Methoden angewandt werden. In der Praxis kommen drei Methoden zur Anwendung, um die psychischen Belastungen in den Betrieben zu erfassen:

- Befragung der Beschäftigten
- Beobachtungsinterviews
- moderierte Workshops.

„Die Datenerhebung erfolgt durch Befragen der Arbeitnehmer/innen, durch Selbsterfassung von Daten sowie (soweit nötig) durch Beobachtung am Arbeitsplatz.“

→ Wasserversorgung, 090201/485/1996

Alle Methoden bringen Vor- und Nachteile mit sich. Daher muss jeder Betrieb individuell entscheiden, welche Methode sich in seinem Fall am besten eignet:

„Wenn festgestellt wird, dass die Methoden und Instrumente nicht vorhanden sind oder in der aktuellen Form nicht zur Zielerreichung beitragen, kann der Lenkungsausschuss über deren Veränderung oder die Neueinführung von Verfahrensweisen, Prozessen, Grundsätzen und Instrumenten, die eine entsprechende Zielerreichung sicherstellen, neu entscheiden.“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 060700/409/2013

Eine Analyse der Gefährdungen durch psychische Belastungen allein mit Hilfe einer klassifizierten Arbeitsplatzbeobachtung durchzuführen (in Anlehnung an die „technische Gefährdungsbeurteilung“) reicht sicherlich nicht aus:

„Die Gefährdungsbeurteilung erfolgt – soweit es um die Feststellung psychischer und arbeitsmedizinisch relevanter Belastungsfaktoren geht – durch den Betriebsarzt nach der Klassifikation der Gefährdungsfaktoren und dem Erkennungsleitfaden gemäß Anlage.“

→I Fahrzeughersteller Kraftwagen, 060700/234/2005

Vielmehr ist auch die persönliche Sichtweise der Beschäftigten erforderlich, um psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu messen:

„Die psychosozialen Gefährdungen lassen sich [...] mittels eines Dokumentationsbogens allein nur schwer oder sehr unzureichend erfassen, da hier die persönliche Sichtweise der Mitarbeitenden für eine Beurteilung von besonderer Bedeutung ist.“

→I Fahrzeughersteller Kraftwagen, 060700/234/2005

Daher eignet sich zumindest für die Grobanalyse eine anonymisierte Befragung der Beschäftigten mittels Fragebogen (vgl. Kapitel 2.2.2):

„Die Feststellung der psychischen Gefährdungs-, Belastungs- und Anforderungsfaktoren erfolgt durch eine anonymisierte schriftliche Befragung (Screening) der Beschäftigten mit [einem] Fragebogen.“

→I Telekommunikationsdienstleister, 060700/271/2010

Zur Feinanalyse können ggf. weitere Messverfahren herangezogen werden (vgl. Kapitel 2.2.3):

„Für die Feinanalyse stehen mehrere Vorgehensweisen zur Verfügung: [...]

- Mitarbeiterinterview,
- Gruppenbefragung,
- Mappingverfahren,
- Auswertung der Kennzahlen des Personalcontrollings,
- Auswertung von Mitarbeiterbeschwerden, die BR und/oder HR vorliegen.

Das erweiterte Analyseteam kann zusätzliche Vorgehensweisen festlegen.“

→I Anonym, 060700/364/2009

Interessant erscheint auch ein mehrstufiges, aufeinander aufbauendes Methodenmodell:

„Die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung erfolgt in der Regel [...] mit folgenden Erhebungsinstrumenten

- a) Fragebogen,
- b) Protokoll-Heft ‚Besondere Arbeitsereignisse‘ zum Eigenauf-schrieb,
- c) Einzelarbeitsplatz-Analysen [...] (externe Beratung),
- d) Feedback-Veranstaltungen [...] nach Durchführung von Punkt a), b) und c),
- e) Workshops mit Mitarbeitern und anschließendem Feedback an die Führungskräfte (in der Regel eine Woche nach d).“

→I Nachrichtentechnik/Unterhaltungs-, Automobilelektronik, 060700/361/2007

Entsprechend der dargestellten (gesetzlichen) Vorgaben und Notwendigkeiten im Zusammenhang mit der Erfassung von psychischen Belastungen dürfte die abschließend vereinbarte Vorgehensweise als klares Negativbeispiel gesehen werden:

„Die Geschäftsführungen [...] beauftragen ihre Führungskräfte oder andere Mitarbeitende schriftlich mit der Analyse der psychosozialen Gefährdungen, da diese vor Ort ohne arbeitswissenschaftliche Vorbildung vorgenommen werden können. Diese Analyse ist in den meisten Fällen als Gefährdungsbeurteilung ausreichend.“

→I Gesundheit und Soziales, 060700/259/2009

2.2.2 Grobanalyse mit Beschäftigtenbefragung



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdoku.theme=171#bvdoku1>

Bei einer Analyse mit Hilfe einer Beschäftigtenbefragung erhalten die Beschäftigten einen standardisierten Fragebogen mit einer Auflistung möglicher psychischer Belastungen. Anhand vorgegebener Antwortkategorien können die Beschäftigten dann einschätzen, ob aus ihrer Sicht eine Belastung am Arbeitsplatz vorliegt oder nicht.

Fachliteratur und Internet bieten zahlreiche Mustervorlagen für Beschäftigtenbefragungen zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz:

„Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung [...] wird unternehmensweit eine Grobanalyse mittels Fragebogen durchgeführt. Hierbei kommt der Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) in der verkürzten deutschen Version, ergänzt um einige zusätzliche Fragen, zum Einsatz.“

→ Anonym, 060700/364/2009

Eine ungeprüfte Übernahme dieser Vorlagen birgt die große Gefahr, dass die Fragestellungen nicht den Gegebenheiten im Betrieb entsprechen. Unpassend ist z. B. die Frage nach Belastungen aufgrund von Störungen durch externe Kunden in Betrieben oder Abteilungen ohne Kundenverkehr. Daher sollte ein Fragebogen vor seinem Einsatz auf die Anwendbarkeit im Betrieb geprüft und ggf. vollständig neu entworfen werden. Dabei ist darauf zu achten, dass nicht schon die Fragestellung eine Belastung am Arbeitsplatz vorgibt („suggestiert“), sondern die Fragen möglichst neutral formuliert werden:

„Es wurde ein Fragebogen zur Erfassung von psychischen Belastungen durch den Betriebsrat entworfen.“

→ Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, 060700/265/1998

Hilfreich kann die Hinzuziehung externer Experten sein, die bereits über Erfahrungen mit der Durchführung von Beschäftigtenbefragungen verfügen:

„Die Erstellung der Fragbögen, die Durchführung der Befragung und deren Auswertung erfolgt in Zusammenarbeit mit einem externen Sachverständigen.“

→ Anonym, 060700/364/2009

Der Vorteil einer Beschäftigtenbefragung ist neben der Tatsache, dass alle Beschäftigten eines Betriebes einbezogen werden können, insbesondere die Anonymität der Befragten:

„Zum Schutz der Persönlichkeitsrechte und Daten ist die Befragung anonym.“

→ Anonym, 060700/364/2009

Grundsätzlich sollte die Teilnahme an einer Beschäftigtenbefragung auch immer freiwillig sein, um die Akzeptanz für die Befragung in der Belegschaft zu erhöhen:

„Das Ausfüllen des Fragebogens ist freiwillig.“

→ Anonym, 060700/364/2009

Um trotz Wahrung der Anonymität im Anschluss an die Befragung gezielt Maßnahmen ableiten zu können, ist es zweckdienlich, Zuordnungsmerkmale wie etwa Abteilung, Funktionszugehörigkeit, Altersgruppen und Geschlecht abzufragen:

„Der Fragebogen wird ohne Nennung des Namens ausgefüllt, lediglich die betreffende Abteilung muss angekreuzt werden.“

→ Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, 060700/360/2002

Sind die Auswertungseinheiten bei der späteren Analyse der Ergebnisse so klein, dass Rückschlüsse auf einzelne Personen oder sehr kleine Personengruppen möglich sind, sollten diese zusammengefasst werden. So lässt sich die zugesagte Anonymität sicherstellen:

„Bei einer weitergehenden statistischen Auswertung nach Einrichtungen, Tätigkeiten, Abteilungen oder ähnlichen arbeitsbezogenen Merkmalen, ist bei der Auswertung [...] sicherzustellen, dass die Auswertungseinheiten so gewählt werden, dass kein Rückbezug auf Personen möglich ist. Gegebenenfalls sind hierzu Auswertungseinheiten mit einer geringen Anzahl Befragter in größere Einheiten zusammenzufassen.“

→ Gesundheit und Soziales, 060700/482/0

Ergänzend empfiehlt es sich, eine Untergrenze für die Anzahl von Beschäftigten in einer Auswertungsgruppe festzulegen:

„Auswertungen, bei denen wegen der geringen Zahl der auswertbaren Fragebögen Rückschlüsse auf die antwortenden Personen möglich erscheinen, sind nicht zulässig. Deshalb werden keine Auswertungen für Organisationseinheiten oder Teile davon erstellt, bei denen weniger als 8 Beschäftigte geantwortet haben.“

→ Telekommunikationsdienstleister, 060700/271/2010

Die Auswertung des Fragebogens kann von der betrieblichen Kommission nach im Vorfeld vereinbarten Kriterien vorgenommen werden:

„Der anonym ausgefüllte Fragebogen wird von den Mitgliedern des Analyseteams nach dem vereinbarten Punktesystem ausgewertet.“

→ Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, 060700/360/2002

Sollten im Betrieb noch keine oder wenig Erfahrungen mit der statistischen Auswertung von Beschäftigtenbefragungen vorhanden sein, ist die Auswertung durch externe Fachkräfte eine Alternative:

„Die Auswertung erfolgt durch ein externes Institut.“

→ Fahrzeughersteller Kraftwagen, 060700/204/2007

Schon aus Gründen der Wertschätzung und der Stärkung des Beteiligungs- bewusstseins in der Belegschaft sind die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung allen Befragten vorzustellen:

„Auswertungen aus Erhebungen, die sich auf Organisationseinheiten (auch mehrere Einheiten zusammengefasst) im Unternehmen beziehen, werden nach dem Steuerungskreis zunächst den betroffenen Führungskräften und anschließend den in den Gruppen tätigen Mitarbeiter/innen ohne Führungsverantwortung vorgestellt.“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 060700/260/2009

Auf die Vorstellung der Ergebnisse folgen eine Beratung sowie das Ableiten von Maßnahmen (vgl. Kapitel 2.3):

„Die Geschäftsleitung verpflichtet sich, die durch die Befragung festgestellten Ergebnisse mit dem Betriebsrat zu beraten.“

→ Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, 060700/265/1998

2.2.3 Feinanalyse mit Interviews und Workshops



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdoku.theme=171#bvdoku1>

Mit zunehmender Analysetiefe steigt die Möglichkeit, gezielte Maßnahmen zur Abwendung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz abzuleiten. Grundsätzlich empfiehlt es sich, zunächst orientierend einzusteigen. Sobald jedoch Hinweise auf psychische Belastungen erkennbar sind, sollten sich tiefergehende Analyseverfahren anschließen:

„Über anschließend durchzuführende Feinanalysen (Einzel- oder Gruppenbefragungen, Beobachtungsstudien, Interviews, Einzelgespräche, Vor-Ort-Analyse, Workshops u. a.) entscheidet der Steuerkreis.“

→ [Gesundheit und Soziales, 060700/482/0](#)

Moderierte Workshops sind häufig eine Folgemaßnahme der Beschäftigtenbefragung. Die Beschäftigten sitzen in kleinen Gruppen zusammen und sprechen über Fehlbelastungen sowie über mögliche Maßnahmen zur Abhilfe. Sinnvoll sind in diesem Fall auch fach- oder hierarchieübergreifende Workshops, um einen möglichst breiten Austausch an Ideen und Vorschlägen zu ermöglichen:

„Bei Feststellung von kritischen Einflüssen [...] können zur Feinanalyse der psychischen Belastungen unter anderem Analyseworkshops [...] durchgeführt werden.“

→ [Kreditgewerbe, 060700/403/2012](#)

Moderierte Workshops in großen Betrieben mit vielen Beschäftigten lassen sich oft nur sehr aufwendig organisieren und durchführen. In kleineren Betrieben mit wenigen Beschäftigten eignen sich Gruppenworkshops eher, da alternative Befragungen und Interviews sich weder in ihrem Aufwand noch in ihrer Methodik eignen:

„In manchen [...] Bereichen [wird] die Ermittlung der psychosozialen Gefährdungen [...] [in] moderierten Gesprächsrunden [...] oder in Qualitätsgesprächen [...] anhand eines Kriterienkatalogs durchgeführt, der verschiedene Aspekte psychosozialer Belastungen umfasst.“

→ [Gesundheit und Soziales, 060700/259/2009](#)

Auf jeden Fall sollten die Workshops durch einen qualifizierten Moderator begleitet werden:

„Die Moderation der Analyseworkshops erfolgt durch einen qualifizierten Moderator.“

→ Kreditgewerbe, 060700/259/2009

Im Rahmen einer Arbeitsplatzanalyse beobachten und befragen in der Regel Experten wie z.B. Psychologen oder Führungskräfte einzelne Beschäftigte oder ausgewählte Beschäftigtengruppen hinsichtlich psychischer Belastungen am Arbeitsplatz:

„Gegenstand der Arbeitsplatzanalyse

Sie umfasst folgende Bereiche:

- allgemeine Beschreibung des Arbeitsplatzes,
- Analyse der Arbeitsaufgaben,
- Analyse der Arbeitsorganisation,
- Analyse der Arbeitsumgebung und mittel,
- Analyse der Hardwareergonomie,
- Analyse der Softwareergonomie,
- Beschreibung sonstiger relevanter arbeitsplatzbezogener Faktoren, die Auswirkungen auf die physische und psychische Belastung der Beschäftigten haben können.“

→ Wasserversorger, 090201/485/1996

Im Vergleich zur Beschäftigtenbefragung ist bei der Arbeitsplatzanalyse die Anonymität meist aufgehoben – vor allem dann, wenn (direkte) Führungskräfte die Beobachtungen und Interviews durchführen. Dies führt nicht selten zu vorsichtigen oder sogar falschen Aussagen der Beschäftigten hinsichtlich möglicher psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Aus diesem Grund sollten Beobachtungsinterviews nur in Betrieben mit einer ausgeprägten Vertrauenskultur oder als Ergänzung zu Beschäftigtenbefragungen durchgeführt werden.

2.3 Ableiten von Maßnahmen

Eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen endet nicht mit der Erfassung der Fehlbelastung. Das Ableiten und Umsetzen von Maßnahmen sowie die Wirksamkeitskontrolle (vgl. Kapitel 2.4) und die Dokumentation (vgl. Kapitel 2.5) gehören zwingend dazu:

„Die abzuleitenden Maßnahmen richten sich nach den jeweils geltenden Gesetzen und Vorschriften, den arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen und den daraus anerkannten und bewährten Lösungen.“

→ **Gesundheit und Soziales, 060700/482/0**

Sobald psychische Belastungen in einem Betrieb erfasst wurden, stellt sich zunächst die Frage: Welche Maßnahmen sind wann abzuleiten?

2.3.1 Beratung von Maßnahmen



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdocu.theme=171#bvdocu1>

Es gibt mehrere Möglichkeiten Maßnahmen zur Abwendung von psychischen Belastungen zu beraten. Einerseits können beide Betriebsparteien – Arbeitgeber und Interessenvertretung – aufgefordert werden, Maßnahmen vorzuschlagen:

„Die Geschäftsleitung berät die durch die Befragung festgestellten Ergebnisse mit dem Betriebsrat. Ziel dieser Beratung soll sein, erkannte Mängel an den Arbeitsplätzen, der Arbeitsorganisation und des sozialen Klimas zum Positiven zu verändern.“

→ **Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, 060700/360/2002**

Andererseits besteht die Möglichkeit, Folgemaßnahmen gemeinsam mit den betrieblichen Akteuren des Arbeitsschutzes z. B. in der betrieblichen Kommission (vgl. Kapitel 2.1.3) zu beraten und Empfehlungen auszusprechen:

„Spätestens 3 Monate nach der [...] Erhebung sind die Unterlagen und Ergebnisse, einschl. der Vorschläge für Vorortanalysen, der Kommission vorzulegen und in dieser zu beraten.“

→ **Unternehmensbezogenen Dienstleistungen, 060700/76/2000**

Eine sehr effektive Form der Maßnahmenableitung erfolgt unter Einbeziehung der Beschäftigten. Diese wissen meist selbst am besten, was ihre Arbeit erleichtern würde:

„Bei besonderen Belastungen und Gefährdungsmomenten werden die Ergebnisse von der verantwortlichen Führungskraft, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt/-ärztin, Dienststellenpersonalrat und Schwerbehindertenvertretung mit den konkret betroffenen Beschäftigten besprochen.“

→ Öffentliche Verwaltung, 060700/262/2008

Ob Führungskräfte bei der Besprechung von Maßnahmen zur Abwendung von psychischen Belastungen anwesend sein sollten, hängt vom Verhältnis zwischen ihnen und ihren Mitarbeitern ab. Grundsätzlich ist es ratsam, wenn die Führungskraft gemeinsam mit den Beschäftigten Maßnahmen zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ableitet, zumal sie die Verantwortung hierfür trägt. Die Anwesenheit einer Führungskraft kann aber auch dazu führen, dass sich Beschäftigte nicht trauen, Vorschläge zu unterbreiten, die ggf. direkt oder indirekt auch die Führungskraft betreffen:

„Sollten die Analysen kritische Kombinationen aufzeigen, sind zunächst der Vorgesetzte und anschließend die Stelleninhaber bei der Suche nach entsprechenden Maßnahmen zur Vermeidung bzw. zur Reduzierung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz oder entsprechenden Bewältigungsstrategien einzubeziehen.“

→ Fahrzeughersteller Kraftwagen, 060700/234/2005

Moderatoren dürften in jedem Fall hilfreich sein. Zumal ein Blick von außen auf die tägliche betriebsinterne Routine zusätzliche Lösungsvorschläge und Maßnahmen hervorrufen kann.

„Bei der Ableitung von Maßnahmen sind ggf. weitere betriebliche Experten hinzuzuziehen.“

→ Fahrzeughersteller Kraftwagen, 060700/234/2005

Dem strukturierten Ablauf der Beratung von Maßnahmen kann ein Gesprächsleitfaden dienen. Zudem bietet er die Möglichkeit, abzuleitende Maßnahmen zu dokumentieren (vgl. Kapitel 2.4):

„Für die Ableitung von Maßnahmen wurde darüber hinaus ein Gesprächsleitfaden entwickelt, in dem die Gespräche auch dokumentiert werden können.“

→ Fahrzeughersteller Kraftwagen, 060700/234/2005

Wenig zielführend ist es, bereits vor Einführung der Belastungsbeurteilung die Option zu vereinbaren, keine Maßnahmen ableiten zu müssen:

„Ergebnis der Beurteilung der Analyse kann im Einzelfall auch sein, dass keine Maßnahme umgesetzt wird.“

→ Fahrzeughersteller Kraftwagen, 060700/234/2005

2.3.2 Maßnahmengruppen und -kataloge



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdoku.theme=171#bvdoku1>

Konkrete Vorschläge für Maßnahmen zur Reduzierung von psychischen Belastungen finden sich in den ausgewerteten Vereinbarungen nur selten. In einzelnen Fällen erfolgt zumindest eine sehr allgemeine Auflistung möglicher Maßnahmengruppen:

„Maßnahmen zugunsten der Anerkennung der beruflichen Entwicklung der Mitarbeiter [...]

Maßnahmen zur Förderung einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben [...]

Maßnahmen zur Sensibilisierung der Mitarbeiter hinsichtlich der Vorbeugung psychosozialer Risiken.“

→ Großhandel (ohne Kfz.), 110600/230/2010

Lediglich in einer Regelung werden Präventivmaßnahmen etwas konkreter dargestellt:

„Wir verbessern unseren Gesundheitsschutz kontinuierlich und vermeiden arbeitsbedingten Stress, indem wir Präventivmaßnahmen ergreifen:

- Veränderungsprozesse sollten so umgesetzt werden, dass möglichst keine Stressfaktoren am Arbeitsplatz auftreten.
- In Abhängigkeit von den örtlichen Strukturen stellen wir Informationen bereit oder ermöglichen den Zugriff auf Tools, die unseren Mitarbeitern dabei helfen, stresserzeugende Situa-

tionen entweder zu vermeiden oder sie angemessen zu bewältigen, z. B. medizinische Beratung, vertrauliche Telefonberatung/Seelsorge und Aus-/Fortbildung etc.

- Ferner bieten wir für stressbedingt vermindert leistungsfähige Mitarbeiter entsprechende Rehabilitations- und Reintegrationsmöglichkeiten, die es diesen ermöglichen, den Arbeitsplatz während der Reintegrationsphase zu behalten.
- Wir sorgen für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Veränderungs- und Lernprozessen im Unternehmen.“

→ Versicherungsgewerbe, 060700/390/2006

Auf einen Katalog individueller und betrieblicher Präventionsmaßnahmen (vgl. Kapitel 4) wird leider in allen ausgewerteten Vereinbarungen verzichtet.

Dabei ist es sehr wichtig, nicht nur die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung ernst zu nehmen, sondern auch Maßnahmen der Prävention abzuleiten. Werden die betroffenen Beschäftigten anschließend über die Maßnahmen informiert und unterwiesen, arbeiten sie in der Regel leistungsfähiger und zufriedener. Gleichzeitig zahlen sie mit reduzierten krankheitsbedingten Ausfällen zurück:

„Die betroffenen Mitarbeiter werden durch den Arbeitgeber über die erforderlichen Maßnahmen unterrichtet und entsprechend unterwiesen.“

→ Fahrzeughersteller Kraftwagen, 060700/234/2005

2.3.3 Einleiten und Umsetzen von Maßnahmen



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdoku.theme=171#bvdoku1>

Sobald die Maßnahmenempfehlungen vorliegen, ist es erforderlich, Termine zur Umsetzung zu vereinbaren und Verantwortliche zu benennen:

„Bei den erforderlichen Maßnahmen sind unter Berücksichtigung des Gefährdungsrisikos Prioritäten, Umsetzungsfristen sowie Zuständigkeiten festzulegen.“

→ Gesundheit und Soziales, 060700/259/2009

Bei konkreten und akuten Gefährdungen ist das sofortige Einleiten von Maßnahmen durch den Arbeitgeber unumgänglich (vgl. § 3 und § 4 ArbSchG):

„Soweit Maßnahmen zur Beseitigung einer konkreten Gefährdung sofort ergriffen werden müssen, legt diese der Arbeitgeber vorläufig fest.“

→I Fahrzeughersteller Kraftwagen, 060700/234/2005

Mit Bezug auf § 13 ArbSchG kann der Arbeitgeber auch „fachkundige Personen“ mit der Umsetzung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes beauftragen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu verbessern:

„Gemäß § 13 Arbeitsschutzgesetz sind die Disziplinarvorgesetzten gemeinsam mit den Sicherheitsfachkräften für die Durchführung und die Wirksamkeit der beschlossenen Maßnahmen verantwortlich.“

→I Maschinenbau, 090201/390/2004

In diesen Fällen ist es zielführend, wenn der Zeitraum der Umsetzung von Maßnahmen mit den Zuständigen abgestimmt wird:

„Zu allen Maßnahmen werden mit den Führungskräften Termine festgelegt bis wann die Umsetzung erfolgen muss.“

→I Öffentliche Verwaltung, 060700/262/2008

Ein im Vorfeld festgelegter Zeitraum zum Ableiten und Umsetzen von Maßnahmen kann einerseits den Veränderungsprozess beschleunigen; andererseits ist es nicht immer möglich, den vorgegebenen Zeitrahmen einzuhalten, beispielsweise bei der Verbesserung von komplexen Arbeitsabläufen:

„Die in der Arbeitsplatzanalyse festgestellten Gesundheitsgefährdungen und Belastungen müssen [...] innerhalb von sechs Monaten beseitigt werden.“

→I Wasserversorgung, 060700/485/1996

Die endgültige Entscheidung darüber, Maßnahmen zur Abwendung von psychischen Belastungen einzuleiten, trifft in den meisten vorliegenden Vereinbarungen der Arbeitgeber:

„Die Geschäftsleitung entscheidet [...] über die nach §4 ArbSchG zu treffenden Maßnahmen.“

→I Fahrzeughersteller Kraftwagen, 060700/204/2007

In einigen Fällen wird der betrieblichen Kommission das Entscheidungsrecht übertragen, Maßnahmen abzuleiten und durchzuführen:

„Die Entscheidung über die Ableitung und Durchführung der Maßnahme obliegt dem Analyseteam.“

→I Fahrzeughersteller Kraftwagen, 060700/234/2005

Die Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretung sind in jedem Einzelfall zu prüfen. Gegebenenfalls ist es sogar sinnvoll, gesonderte Einzelvereinbarungen zur Maßnahmenumsetzung, Wirksamkeitskontrolle und Dokumentation abzuschließen:

„Die aus der jeweiligen Beurteilung abzuleitenden konkreten Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der Zeitraum und die Verantwortlichen für die Umsetzung der Maßnahmen sowie Art und Weise, Zeitpunkt und die Verantwortlichen zur Durchführung der Wirksamkeitskontrolle der Maßnahmen werden ggf. in einer gesondert abzuschließenden Betriebsvereinbarung gem. §87 Abs.1 Nr.7 BetrVG vereinbart. Es besteht Einigkeit, dass in jedem Einzelfall gesondert das Bestehen des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bezogen auf die jeweilige Maßnahme zu prüfen ist.“

→I Telekommunikationsdienstleister, 060700/271/2010

2.4 Wirksamkeitskontrolle



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdocu.theme=171#bvdocu1>

Die beste Möglichkeit, die Wirksamkeit aller durchgeführten Maßnahmen zu prüfen, ist eine erneute Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen:

„Die im Anschluss an die Beurteilung festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes sind regelmäßig auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen.“

→I Telekommunikationsdienstleister, 060700/303/1998

Eine Wiederholungsbeurteilung sollte mit gewissem zeitlichen Abstand erfolgen, idealerweise alle zwei bis drei Jahre:

„Das Analyseteam führt nach angemessener Zeit, spätestens jedoch nach Ablauf von 2 Jahren, in Abstimmung mit der zuständigen Führungskraft eine Durchführungs- und Wirksamkeitskontrolle der vereinbarten Maßnahmen durch.“

→I Kreditgewerbe, 060700/403/2012

Um einzelne Maßnahmen hinsichtlich ihrer Wirksamkeit zu überprüfen, bedarf es gezielter Verfahren. Je nach Maßnahme eignet sich eine tiefergehende Analyse in den Arbeitsbereichen:

„Die Berichte der externen Berater, der Projektleitung, der Führungskräfte und der Multiplikatoren [...] sind Teil der Wirksamkeitskontrolle.“

→I Nachrichtentechnik/Unterhaltungs-, Automobilelektronik, 060700/361/2007

Nicht nur die durchgeführten Maßnahmen sind regelmäßig auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen, sondern auch die Verfahrensabläufe der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen:

„Die Verfahrensabläufe der Gefährdungsbeurteilung werden vom Arbeitgeber und den beteiligten Betriebsräten regelmäßig, mindestens alle 4 Jahre, auf ihre Wirksamkeit hin überprüft.“

→I Kreditgewerbe, 060700/403/2012

Ergeben sich neue gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, müssen die Verfahren und Maßnahmen angepasst werden (vgl. § 4 Nr. 3 ArbSchG):

„Bei neuen gesicherten arbeitstechnischen, -wissenschaftlichen, -medizinischen oder -hygienischen Erkenntnissen werden die Erhebungsmethoden angepasst bzw. neue Verfahren entwickelt und eingesetzt.“

→I Fahrzeughersteller Kraftwagen, 060700/234/2005

Der Arbeitgeber ist nach § 3 Abs. 1 ArbSchG dafür verantwortlich, die Wirksamkeitskontrolle sicherzustellen:

„Die Arbeitgeberin stellt die Überwachung der Durchführung der festgelegten Maßnahmen und der Wirksamkeitskontrolle sicher.“

→I Telekommunikationsdienstleister, 060700/271/2010

Der Betriebsrat hat im Rahmen seiner Beteiligungsrechte (vgl. Kapitel 5.2) ein Informationsrecht hinsichtlich der Wirksamkeit von durchgeführten Maßnahmen des Arbeitsschutzes:

„Der Betriebsrat wird jährlich einmal oder auf Anforderung schriftlich über die Ergebnisse der Maßnahmen und der Wirksamkeitskontrolle informiert.“

→I Telekommunikationsdienstleister, 060700/271/2010

2.5 Dokumentation



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdocs.theme=171#bvdocs1>

Entsprechend § 6 Abs. 1 ArbSchG hat der Arbeitgeber die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung, die festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis der Überprüfung zu dokumentieren:

„Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung, die festgelegten Maßnahmen, das Ergebnis der Umsetzung und die Ergebnisse der Wirksamkeitsüberprüfung werden dokumentiert.“

→I Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 060700/409/2013

Die Dokumentation verfolgt insbesondere zwei Ziele: Einerseits gilt es, den Gesamtprozess der psychischen Gefährdungsbeurteilung zu sichern, und andererseits, die gesetzliche Nachweisfähigkeit zu erfüllen:

„Die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung hat zum Ziel, die aus dem Verfahren gewonnen Erkenntnisse zu sichern, die Umsetzung von erforderlichen Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sicherzustellen, sowie nachweisfähig im Sinne des ArbSchG zu sein.“

→ Kreditgewerbe, 060700/296/2011

Eine Übertragung der Verantwortlichkeit für die Dokumentation der psychischen Gefährdungsbeurteilung durch den Arbeitgeber auf Dritte ist rechtlich zumindest kritisch zu betrachten:

„Der Koordinator/in wird gemeinsam mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Führung des jeweiligen Bereichs mit der ordnungsgemäßen Dokumentation (§ 6 ArbSchG) beauftragt.“

→ Kreditgewerbe, 060700/296/2011

Allerdings wird der Arbeitgeber zwangsläufig auf die Dokumente der jeweiligen Kommissionen (Durchführung der Gefährdungsbeurteilung sowie Ableitung von Maßnahmen) und der Führungskräfte (Umsetzung der Maßnahmen) angewiesen sein:

„Das Analyseteam hat bei der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung ein Protokoll zu erstellen.“

→ Fahrzeughersteller Kraftwagen, 060700/234/2005

Um der Nachweispflicht über einen längeren Zeitraum nachzukommen, ist es erforderlich, die Dokumentation fortzuschreiben:

„Die Dokumentation wird fortgeschrieben, ohne alte Daten zu überschreiben bzw. zu löschen.“

→ Gesundheit und Soziales, 060700/482/0

2.6 Konfliktlösungsverfahren



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdoku.theme=171#bvdoku1>

Ziel im gesamten Verfahren der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen sollte es sein, einvernehmliche Entscheidungen zwischen den betroffenen Parteien zu treffen:

„Die Beschlüsse sollen nach Möglichkeit einvernehmlich erfolgen.“

→I Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 060700/260/2009

Sollte es dennoch einmal nicht zu einer Einigung kommen, empfiehlt es sich, eine aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern paritätisch besetzte Schlichtungsstelle anzurufen:

„Kann bei der Umsetzung der einzelnen Schritte der Gefährdungsbeurteilung im Analyseteam oder bei der Abstimmung mit der Abteilungsleitung kein Einvernehmen erzielt werden, ist eine paritätisch besetzte Kommission aus 3 Arbeitgebervertretern und 3 Vertretern des jeweils zuständigen, örtlichen Betriebsrates einzuberufen.“

→I Kreditgewerbe, 060700/403/2009

Zudem gelten bei fehlender Einigung immer die gesetzlichen Regelungen der Mitbestimmung:

„Kann in der Kommission kein Einvernehmen erzielt werden, gelten die gesetzlichen Regelungen zur Mitbestimmung.“

→I Kreditgewerbe, 060700/403/2012

Diese führen im Einzelfall soweit, dass die Einigungsstelle angerufen wird (vgl. Kapitel 5.2):

„Findet sich keine Mehrheit wird auf Antrag einer Vertragspartei eine Einigungsstelle nach §76 BetrVG gebildet.“

→I Telekommunikationsdienstleister, 060700/303/1998

3 MITBESTIMMUNG: RECHTE UND VERFAHREN



Wer mehr wissen möchte

Auszüge aus Vereinbarungen und Recherchemöglichkeiten zu diesem Thema finden sie hier:

<http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdoku.theme=171#bvdoku2>

Der Erfolg einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen hängt unter anderem davon ab, inwieweit die Beschäftigten in den Prozess eingebunden werden und das Verfahren sowie die abgeleiteten Maßnahmen akzeptieren.

3.1 Rechte und Pflichten der Beschäftigten



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdoku.theme=171#bvdoku2>

Ein erster Schritt zur aktiven Beteiligung der Beschäftigten ist deren Mitwirkungsrecht bei der Entwicklung von Instrumenten und Vorgaben für die Gefährdungsbeurteilung. Dies kann z. B. durch die Teilnahme an der betrieblichen Kommission (vgl. Kapitel 2.1.3) realisiert werden:

„Die Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung zielt auf eine hohe Akzeptanz und Mitwirkung durch die Beschäftigten ab.[...] Die Beschäftigten [werden] explizit um eigene Vorschläge für Maßnahmen des Gesundheitsschutzes gebeten. [...] Die finale Entscheidung über die Behandlung von Maßnahmenvorschlägen trifft der Steuerungskreis.“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 060700/260/2009

Neben der freiwilligen Teilnahme an anonymen Beschäftigtenbefragungen können den Beschäftigten in den einzelnen Phasen der Gefährdungsbeurteilung Vorschlagsrechte und Möglichkeiten zur Stellungnahme eingeräumt werden:

- „Die Beschäftigten werden insbesondere [...]
- in die Ermittlung der möglichen Gefährdungen (z. B. durch Mitarbeiterbefragung) einbezogen und haben Gelegenheit zur Meldung von Gefahren (§ 16 ArbSchG),
 - über die Ergebnisse der Gefährdungs- und Belastungsbeurteilung informiert und haben Gelegenheit zur Stellungnahme,
 - bei der Entwicklung geeigneter Schutzmaßnahmen einbezogen und haben Gelegenheit, Vorschläge für ihren Arbeitsplatz bzw. Tätigkeitsbereich zu machen (§ 17 ArbSchG).“
- I Telekommunikationsdienstleister, 060700/271/2010

Darüber hinaus werden die Beschäftigten durch Schulungen, Informationsveranstaltungen sowie die Teilnahme an Workshops in den Beurteilungsprozess eingebunden:

- „Die aktive Mitarbeiterbeteiligung erfolgt
- durch die Schulungen in den Infoveranstaltungen und Qualifizierungsseminaren,
 - durch die Workshops im Rahmen der Erhebung und der Wirksamkeitskontrolle [...].“
- I Nachrichtentechnik/Unterhaltungs-, Automobilelektronik, 060700/361/2007

Um weitere qualifizierte Ansprechpartner im Unternehmen zu gewinnen und den Informationsfluss in der Belegschaft zu optimieren, bietet es sich an, Multiplikatoren aus den Reihen der Beschäftigten auszubilden und zu etablieren:

- „Die aktive Mitarbeiterbeteiligung erfolgt
- durch die Einrichtung von Multiplikatoren („Kümmerer“) auf freiwilliger Basis [...].“
- I Nachrichtentechnik/Unterhaltungs-, Automobilelektronik, 060700/361/2007

Bestehen unterschiedliche Auffassungen zwischen der betrieblichen Kommission und einzelnen Beschäftigten, sollte es vor dem eigentlichen Konfliktlösungsverfahren (vgl. Kapitel 2.5) eine Möglichkeit zur Beschwerde mit anschließender Klärung geben:

„Sind Beschäftigte aufgrund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung, dass die vom Steuerkreis getroffenen Maßnahmen nicht ausreichen, so ist dieses dem Steuerkreis anzuzeigen. Der Steuerkreis berät ob zusätzliche oder veränderte Maßnahmen notwendig sind und meldet seine Entscheidung dem Mitarbeiter unverzüglich zurück.“

→ [Gesundheit und Soziales, 060700/482/0](#)

Aufgrund der Tatsache, dass die Dokumentation der Belastungsbeurteilung ggf. konkrete Informationen über den eigenen Arbeitsplatz bzw. das Arbeitsumfeld enthält, ist ein Einsichtsrecht für die Beschäftigten empfehlenswert. Hierdurch können auch zukünftige psychische Belastung frühzeitig erkannt und verhindert werden:

„Den Führungskräften und Mitarbeitern ist jederzeit Einsicht in die für ihre Aufgaben relevanten Teile der Dokumentation zu gewähren. Ein entsprechendes Verfahren ist zu entwickeln und einzurichten.“

→ [Kreditgewerbe, 060700/296/2011](#)

Bei Ausscheiden einer oder eines Beschäftigten ist es möglich, die auf den eigenen Arbeitsplatz bezogenen Dokumente auf Verlangen in Kopie auszuhändigen:

„Bei Ausscheiden der/des Beschäftigten oder danach sind ihr/ihm alle auf ihrem/seinem Arbeitsplatz bezogenen Dokumentationen auf Verlangen in Kopie auszuhändigen.“

→ [Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, 060700/206/2009](#)

Ein wichtiger Aspekt der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist der Ausschluss von Leistungs- und Verhaltenskontrollen am Arbeitsplatz:

„Eine Verhaltens- und/oder Leistungskontrolle findet nicht statt.“

→ [Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 060700/260/2009](#)

Durch ein zusätzliches Nachteilsverbot bleiben den Beschäftigten negative Folgen erspart und der präventive Charakter einer Belastungsanalyse gewahrt:

„Es dürfen den Beschäftigten keinerlei Nachteile entstehen, wenn sie Rechte aus dieser Betriebsvereinbarung wahrnehmen.“

→ Telekomunikationsdienstleister, 060700/271/2010

3.2 Rechte der Interessenvertretung



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdoku.theme=171#bvdoku2>

Interessenvertreter können sich bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen auf weitreichende Mitbestimmungsrechte und gesetzliche Regelungen stützen (vgl. Kapitel 5.2). Um ihre Mitbestimmungsrechte zu wahren, sind Interessenvertretungen rechtzeitig und umfassend zu beteiligen:

„Der Betriebsrat ist bei allen Maßnahmen der Gefährdungs- und Belastungsbeurteilung umfassend und rechtzeitig zu beteiligen. Rechtzeitig ist die Beteiligung dann, wenn der Betriebsrat noch die Möglichkeit hat, sich sachkundig zu machen, die Beschäftigten zu informieren und sich vor der Durchführung der Maßnahme zu äußern, solange die Maßnahme noch gestaltbar ist.“

→ Telekomunikationsdienstleister, 060700/271/2010

Des Weiteren ist den Interessenvertretern im Rahmen ihrer Mitbestimmung ein Vorschlagsrecht einzuräumen hinsichtlich der Maßnahmen zur Abwendung von psychischen Belastungen:

„Der Betriebsrat erhält die Auswertung der Gefährdungsanalyse und -beurteilung und kann im Rahmen seiner Beratungs- und Mitbestimmungsrechte Vorschläge zur Beseitigung von festgestellten Mängeln machen und auch Maßnahmen verlangen. Diese Vorschläge sind an die gemeinsame Kommission weiterzuleiten und in die Entscheidung über Maßnahmen des Gesundheitsschutzes einzubeziehen.“

→ Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 060700/76/2000

Die Teilnahme von Mitgliedern des Interessenvertretungsgremiums an der betrieblichen Kommission ersetzt keinesfalls die Mitbestimmung. Vielmehr sollten die Mitglieder der Kommission ihrem Gremium zur Auskunft verpflichtet sein, um anschließend im gesamten Gremium gemeinsam zu beraten und notwendige Beschlüsse zu fassen:

„Die vom Betriebsrat entsandten Mitglieder des Steuerkreises sind dem Betriebsrat jederzeit zur Auskunft verpflichtet.“

→ [Gesundheit und Soziales, 060700/482/0](#)

Die Mitbestimmung bei der Einführung von Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ist ebenfalls zu beachten:

„Die Mitbestimmung des Betriebsrats zu internen Schulungen und Qualifikationen im Rahmen der Gefährdungs- und Belastungsbeurteilung regelt sich nach §98 BetrVG.“

→ [Telekommunikationsdienstleister, 060700/271/2010](#)

Der Interessenvertretung ist zudem das Recht einzuräumen, die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen einzusehen. So kann unter anderem überwacht werden, ob die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten im Zusammenhang mit der Belastungsanalyse gewahrt bleiben und ob die gesetzlichen Anforderungen an die Dokumentation erfüllt sind (vgl. [Kapitel 3.3](#)):

„Dem zuständigen Betriebsrat ist auf Verlangen jederzeit Einsicht in die Dokumentation zu gewähren.“

→ [Kreditgewerbe, 060700/403/2012](#)

Eine etwas weiter gefasste Forderung ist die Aushändigung einer Kopie:

„Der BR erhält ein Exemplar der jeweils fortgeschriebenen Dokumentation.“

→ [Gesundheit und Soziales, 060700/482/0](#)

Das Recht der Interessenvertretungen, Sachverständige hinzuzuziehen (vgl. § 80 Abs.3 BetrVG und § 44 Abs.1 BPersVG, analog Länderpersonalvertretungsgesetze), kann als Regelungspunkt ebenfalls in eine Vereinbarung aufgenommen werden:

„Falls erforderlich, ist der BR berechtigt, zur Erfüllung seiner Aufgaben aus dieser BV nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber geeignete Sachverständige seiner Wahl hinzuzuziehen.“

→ **Gesundheit und Soziales**, 060700/482/0

Sollten Schwerbehinderte von einer Belastungsanalyse betroffen sein, ist die Schwerbehindertenvertretung in den einzelnen Phasen entsprechend §§ 93 ff. im 9. Buch des Sozialgesetzbuches (SGB IX) zu beteiligen:

„Die genannten Regelungen finden sinngemäß auch auf die Schwerbehindertenvertretung Anwendung, soweit Schwerbehinderte betroffen sind. Im Übrigen wird sie im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen beteiligt.“

→ **Telekommunikationsdienstleister**, 060700/271/2010

Alle über die in der Vereinbarung geregelten Sachverhalte hinausgehenden Beteiligungsrechte der Interessenvertreter bleiben selbstverständlich unberührt:

„Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte [...] werden durch diese Betriebsvereinbarung nicht beschränkt. Im Rahmen ihrer Beratungs- und Mitbestimmungsrechte können sie insbesondere anlassbezogene Gefährdungsbeurteilungen initiieren und Vorschläge zur Beseitigung festgestellter Gefährdungen machen. Diese sind an das jeweilige Analyseteam weiterzuleiten und zu beraten.“

→ **Kreditgewerbe**, 060700/403/2012

3.3 Datenschutz



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdoku.theme=171#bvdoku2>

Da im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen nicht die bzw. der einzelne Beschäftigte, sondern der Arbeitsplatz und das Arbeitsumfeld im Vordergrund stehen, ist die Erhebung personenbezogener Daten grundsätzlich auszuschließen:

„Da die Gefährdungsbeurteilung bedingungsbezogen ausgerichtet ist, also den Arbeitsplatz und nicht den Mitarbeiter im Focus hat, ist der Personen- und Datenschutz im Rahmen der Ermittlungen, Auswertungen, Bewertungen und der Dokumentation zu garantieren.“

→ Kreditgewerbe, 060700/296/2011

Eine arbeitsrechtliche Verwertung von erhobenen Daten, z. B. in Form von personellen Maßnahmen, ist verboten:

„Eine arbeitsrechtliche Verwertung der Daten ist ausgeschlossen. Hierauf gestützte personelle Maßnahmen sind unwirksam.“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 060700/260/2009

Für alle erhobenen Daten gilt: Die Vorschriften der Landesdatenschutzgesetz und des Bundesdatenschutzgesetzes müssen eingehalten werden:

„Die Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes sind einzuhalten.“

→ Kreditgewerbe, 060700/403/2012

Um den Datenschutz bei einer Belastungsanalyse mittels Beschäftigtenbefragung zu wahren, sind die Grundsätze der Anonymität und das Verbot der Vorratsdatenspeicherung zu befolgen (vgl. Kapitel 2.2.2):

„Beim Umgang mit durch Fragebögen erhobenen Daten werden folgende Grundsätze befolgt:

- Die Anonymität der Datenerhebung wird durch externe Datenerhaltung und externe Auswertung gewährleistet. Die Rückverfolgung von Daten auf eine/n Urheber/in wird technisch ausgeschlossen.
- Bei der Bildung von Gruppen wird grundsätzlich eine Mindestgröße von 10 Mitgliedern angestrebt. Kleinere Gruppen sind ausnahmsweise möglich. Jedoch werden Auswertungen immer nur für Gruppen erstellt, von denen mindestens 5 Personen an der Befragung teilgenommen haben.
- Die Vernichtung bzw. Löschung der Original-Bögen bzw. Daten sowie aller Kopien wird vom externen Datenverarbeiter umgehend nach dem Abschluss der Gefährdungsbeurteilung vorgenommen.“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 060700/260/2009

Eine besondere Herausforderung stellt der Datenschutz für Führungskräfte dar. Einerseits gelten sie im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung als Arbeitsbedingungen. Andererseits ist darauf zu achten, dass die Persönlichkeitsrechte gewahrt bleiben. Hier ist Fingerspitzengefühl gefragt:

„Führungskräfte sind in ihrer Eigenschaft als Arbeitsbedingung zu identifizieren, zugleich aber durch Verfahren vor einer öffentlichen Bloßstellung und Beschuldigung zu schützen.“

→ Kreditgewerbe, 060700/296/2011

Für die Umsetzung der Vorgaben des Datenschutzes eignet sich ein betriebliches Datenschutzkonzept, das ggf. durch die betriebliche Kommission entwickelt wird. Selbstverständlich sind auch im betrieblichen Datenschutzkonzept die bereits o. a. Vorschriften der geltenden Datenschutzgesetze einzuhalten:

„Der Steuerkreis entwickelt [...] die jeweils konkreten Datenschutzbestimmungen. [...] Ausnahmen bestimmt der Steuerkreis einvernehmlich (z. B. Einsichtsrecht des Betriebsarztes in ggf. erhobene Gesundheitsdaten).“

→ Kreditgewerbe, 060700/296/2011

Der Arbeitgeber hat eine Nachweispflicht hinsichtlich der Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (vgl. §6 Abs.1 ArbSchG). Daher sollte die Aufbewahrungsfrist der Dokumente den gesetzlichen Vorgaben entsprechen:

„Die fertig gestellten Originalunterlagen der Gefährdungsbeurteilung werden von der zuständigen Führungskraft für eine Prüfung (z. B. Amt für Arbeitsschutz, Gewerbeaufsicht, Berufsgenossenschaft) aufbewahrt. Die Dokumentation wird fortgeschrieben (s. u.), ohne die alten Daten zu überschreiben. Die Dokumentation ist 5 Jahre lang aufzubewahren. Eine Kopie der Originalunterlagen liegt bei der zuständigen Fachkraft für Arbeitssicherheit.“

→ Gesundheit und Soziales, 060700/259/2009

Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass die datenschutzrechtlichen Vorgaben gewahrt werden:

„Die Arbeitgeberin stellt sicher, dass alle Daten, die im Zusammenhang mit der Befragung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen erhoben werden, ausschließlich zur Analyse der Arbeitsbedingungen verwendet werden.“

→I Telekommunikationsdienstleister, 060700/271/2010

Bei Verstoß gegen die Regelungen zum Datenschutz kann die Rücknahme von Maßnahmen und Entscheidungen sowie ein eventueller Schadensersatz für die betroffenen Beschäftigten vereinbart werden:

„Personelle Maßnahmen, die auf Informationen beruhen, die unter Verletzung dieser Betriebsvereinbarung gewonnen wurden, werden zurückgenommen und ein aufgrund dessen eventuell entstandener Schaden wird ersetzt.“

→I Telekommunikationsdienstleister, 060700/271/2010

4 ZUSAMMENFASSENDE BEWERTUNG UND OFFENE PROBLEME

Die Analyse der vorliegenden Vereinbarungen kommt zu dem Ergebnis: Die Vorgehensweise bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist weitaus weniger geregelt als bei anderen Gefährdungen am Arbeitsplatz. Da keine einheitlichen Messgeräte existieren, muss jeder Betrieb seinen eigenen Verfahrensweg finden. Der größere Handlungsspielraum führt mitunter zu Unsicherheiten bei den handelnden Akteuren (vgl. Kapitel 2.2).

Hinsichtlich der Verfahren zur Erfassung psychischer Belastungen kann zwischen drei Analysetiefen unterschieden werden:

- orientierende Verfahren
- Screening-Verfahren
- Expertenverfahren.

Orientierende Verfahren schaffen einen ersten Überblick über das Ausmaß der Belastungen. Sie werden meist in Verbindung mit Check- und Prüflisten angewandt und eignen sich für max. 10 bis 20 Merkmale psychischer Belastungen. Häufig sind die orientierenden Verfahren mit dichotomen Antwortmöglichkeiten versehen („ja“ oder „nein“, „trifft zu“ oder „trifft nicht zu“).

Screening-Verfahren sind umfangreicher und beinhalten viele Merkmale psychischer Belastungen. Die Antwortmöglichkeiten sind ebenfalls erweitert („trifft völlig zu“, „trifft eher zu“, „trifft eher nicht zu“, „trifft überhaupt nicht zu“) und ermöglichen somit auch differenzierte Ergebnisse. Methodisch werden Screening-Verfahren oft mit Hilfe von Beschäftigtenbefragungen umgesetzt und eignen sich daher für geschulte Nutzer.

Expertenverfahren sind sehr detailliert. Sie enthalten meist gezielte Fragestellungen und Antwortmöglichkeiten. Zur Beantwortung der Fragen ist in der Regel eine fachliche Expertise erforderlich. Für die methodische Umsetzung von Expertenverfahren eignen sich am besten Einzel- oder Gruppeninterviews mit einer kleinen Anzahl an Beschäftigten. Grundsätzlich empfiehlt es sich, zunächst orientierend einzusteigen. Sobald aber Hinweise auf psychische Belastungen erkennbar sind, sollten sich tiefergehende Analyseverfahren anschließen.

Chronischer Stress und psychische Belastungen am Arbeitsplatz können ernste Folgen für die Gesundheit jedes einzelnen Beschäftigten haben. Das

Ziel muss es daher sein, den Schutz vor psychischen Belastungen am Arbeitsplatz zu erhöhen. Die Klärung der im Betrieb krank machenden Faktoren ist nur der erste Schritt. Im nächsten müssen die Belastungen am Arbeitsplatz abgestellt werden. Leider finden sich in den vorliegenden Vereinbarungen nur sehr wenige Vorschläge für Maßnahmen zur Stressreduzierung und Vermeidung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz (vgl. Kapitel 2.3).

Um psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu reduzieren, lassen sich im Wesentlichen zwei Gruppen von Maßnahmen unterscheiden: individuelle und betriebliche Präventionsmaßnahmen. Maßnahmen der individuellen Prävention beziehen sich auf die fachliche Aus- und Weiterbildung, eine Erweiterung sozialer Kompetenzen oder die Aneignung von Selbstmanagement, Problemlösungs- und Bewältigungsstrategien. So werden im Rahmen der individuellen Prävention beispielsweise Handlungsspielräume erweitert, soziale Unterstützung organisiert und Selbstvertrauen, Konfliktfähigkeit sowie soziale Handlungsfähigkeiten aufgebaut. Instrumente der individuellen Prävention sind unter anderem:

- Entspannungstechniken
- (Bewegungs-)Pausen
- persönliche Freiräume
- Zufriedenheitserleben
- positive Einstellung zu anderen Personen
- optimiertes Zeitmanagement
- Distanzierung und
- Selbstüberprüfung.

Die Maßnahmen der betrieblichen Prävention beziehen das gesamte Arbeitssystem ein. Sie achten dabei auf die Ausführbarkeit der Tätigkeiten und die Arbeitsbedingungen. Ein Ziel der betrieblichen Prävention ist es, die Personalentwicklung (individuelle Prävention) mit der Gesundheitsförderung im Betrieb (betriebliche Prävention) zu verbinden. Mögliche Themen und Maßnahmen der betrieblichen Prävention sind:

- die Verbesserung von Arbeitsabläufen:
 - z. B. Zeitspielräume einkalkulieren, Arbeitsintensität verringern, Arbeitsunterbrechungen beseitigen, regelmäßige Pausen garantieren, klare Tätigkeitsbeschreibungen, Kompetenzdefinitionen und Arbeitsanweisungen, Begrenzung von Überstunden, selbstbestimmte Zeitkontingente und familienfreundliche Gleitzeit, keine Erreichbarkeit über Mails und soziale Medien nach Feierabend oder im Urlaub

- die gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsumgebung:
z. B. Maßnahmen zur Lärmdämmung, gute Beleuchtungsqualität, gutes Raumklima, helle Arbeitsumgebung mit Pflanzen
- die Steigerung der Arbeitsqualität:
z. B. Handlungsspielräume erweitern, Entscheidungsmöglichkeiten schaffen, interessante und abwechslungsreiche Arbeitsaufgaben, gute Mischung von stehenden, sitzenden und bewegenden Tätigkeiten
- die Pflege des Betriebsklimas:
z. B. Kommunikation, Kooperation und Information verbessern, Rückmeldungen durch Führungskräfte, durchschaubare Strukturen, Konflikte aktiv angehen und lösen
- die Qualifizierung der Beschäftigten und der Führungskräfte:
z. B. Einweisung, Unterweisung und Ausbildung, Einsatz entsprechend der Qualifikation, regelmäßige Unterrichtung zum Gesundheitsschutz, Wissen zu Stress und Stressvermeidung, Regeln humaner Arbeitsgestaltung.

5 BERATUNGS- UND GESTALTUNGSHINWEISE

Die Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen liegt beim Arbeitgeber. Der Gesetzgeber lässt hierbei den Arbeitgebern großen Spielraum. Dieser unterliegt allerdings der Mitbestimmung des Betriebsrats.

5.1 Gestaltungsraster

Das folgende Gestaltungsraster dient als Orientierungshilfe für die eigene betriebliche Anwendung und Umsetzung. Es ist ein Angebot, sich die möglichen Regelungspunkte einer Vereinbarung nochmals zu verdeutlichen, um die zentralen Punkte für den eigenen Betrieb herauszufiltern. Eine detaillierte Verfahrensregelung setzt voraus, dass die Eckpunkte den betrieblichen und organisatorischen Erfordernissen angepasst 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

Salvatorische Klausel

5.2 Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme durch die Interessenvertretung

Ziel der Interessenvertretung sollte es sein, die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen fest in die betrieblichen Abläufe zu integrieren und damit gleichzeitig einen systematischen Prozess der Verbesserung des Arbeits-

schutzes sowie der Präventionsarbeit im Betrieb in Gang zu setzen. Im Idealfall sind Betriebs- oder Personalräte von Anfang an bei einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen beteiligt. Im ersten Schritt ist daher eine Beschlussfassung im Gremium erforderlich, um die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung in Projektform, etwa in einem Ausschuss oder einer Steuergruppe, festzulegen. Zusätzlich sollte ein Seminarbeschluss zur Schulung der Betriebs- und Personalratsmitglieder gefasst werden.

Im Monatsgespräch mit dem Arbeitgeber ist die Form der Zusammenarbeit bei der Gefährdungsbeurteilung zu klären und auf die Notwendigkeit hinzuweisen, eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung abzuschließen. Betriebs- und Personalräte haben dabei ein Initiativrecht. Sie können den Arbeitgeber in schriftlicher Form auf seine Aufgaben hinweisen (vgl. Kapitel 6.2).

Lehnt der Arbeitgeber die Zusammenarbeit ab, besteht zunächst die Möglichkeit, die Unfallkasse einzuschalten. Sollte der Arbeitgeber die Verhandlungen über eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung ablehnen oder diese scheitern lassen, kommt das Einigungsstellenbesetzungsverfahren nach §98 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) zum Tragen. Aufgrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, vgl. ebd.) bestehen gute Aussichten auf Erfolg und zügige Einrichtung der Einigungsstelle.

In einer Betriebs- oder Personalversammlung können die Interessenvertretungen die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen als Leitthema definieren und unter Einbeziehung der Beschäftigten diskutieren, z. B. mit Wandzeitung, in Diskussionsforen oder im Rahmen einer Podiumsdiskussion. Die Ausgestaltung der Belastungsbeurteilung hat ebenfalls unter Beteiligung der Interessenvertretung zu erfolgen. Hierzu gehören die

- Ziele und Schwerpunkte der Messung psychischer Belastungen,
- Phasen und die Vorgehensweise,
- Festlegung der zu analysierenden Tätigkeitsbereiche,
- Methoden und Verfahren (inklusive Festlegung der Erhebungsinstrumente),
- Bewertung der Ergebnisse aus der Belastungsanalyse,
- abzuleitenden Maßnahmen,
- Wirksamkeitskontrollen und
- Dokumentation.

Für den Fall, dass die Entwicklung einer Betriebs- und Dienstvereinbarung sowie die Vorbereitung und Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung das Gremium inhaltlich oder hinsichtlich des Arbeitsaufwands überfordern, kann Sachverstand hinzugezogen werden.

5.3 Wesentliche rechtliche Grundlagen

Um seine Mitbestimmungsrechte wahrnehmen zu können, muss der Betriebs- oder Personalrat „rechtzeitig“ und „umfassend“ vom Arbeitgeber über die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen informiert werden (§ 80 Abs. 2 BetrVG; § 68 Abs. 2 BPersVG). Rechtzeitig bedeutet dabei vor Beginn der Durchführungsphase, so dass der Betriebs- oder Personalrat noch die Möglichkeit hat, inhaltlich mitzugestalten. Umfassend meint mittels aller zur Verfügung stehender Unterlagen. Die Interessenvertretung ist so zu informieren, dass sie über den gleichen Wissensstand verfügt wie der Arbeitgeber.

§ 5 ArbSchG (Gefährdungsbeurteilung) und § 12 ArbSchG (Unterweisung der Arbeitnehmer) formulieren eine Handlungspflicht des Arbeitgebers: zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie zum Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften. Die Umsetzung der Handlungspflicht muss in konkreten betrieblichen Regelungen wie z. B. Betriebs- oder Dienstvereinbarungen erkennbar sein. Betriebsräte haben bei der Entwicklung und beim Abschluss dieser Regelungen ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Dies war allerdings lange umstritten.

Das Bundesarbeitsgericht schaffte im Juni 2004 mit zwei Entscheidungen (1 ABR 13/03 und 1 ABR 4/03) Klarheit über die Mitbestimmung des Betriebsrats bei Gefährdungsbeurteilungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Die gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz unterliegt demnach der Mitbestimmung. „Das Mitbestimmungsrecht setzt ein, wenn eine gesetzliche Handlungspflicht objektiv besteht und wegen Fehlens einer zwingenden Vorgabe betriebliche Regelungen verlangt, um das vom Gesetz vorgegebene Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erreichen. Ob die Rahmenvorschrift dem Gesundheitsschutz mittelbar oder unmittelbar dient, ist unerheblich.“ (BAG-Urteil vom 8. Juni 2004, ABR 13/03) Gefährdungsbeurteilungen ohne Mitbestimmung des Betriebsrats bedeuten somit eine grobe Pflichtverletzung des Arbeitgebers. Durch seine Entscheidungen erteilte das BAG den Betriebsparteien einen klaren Auftrag: Für die Messung von psychischen Belastungen stellt die Gefährdungsbeurteilung alleine noch keine Vorgabe dar. Sie muss durch die Betriebsparteien ausgestaltet werden. Untrennbar mit der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen verbunden sind weitere Regelungen über die abzuleitenden Maßnahmen. Auch diese Entscheidungen unterliegen, ebenso wie die geforderten Wirksamkeitskontrollen (§ 3

Abs. 1 ArbSchG) und die Dokumentation aller Vorgänge (§ 6 ArbSchG), der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.

Das BAG hat in seiner Entscheidung die Festlegung des konkreten Verfahrens der Gefährdungsbeurteilung im Rahmen von Betriebsvereinbarungen gefordert. Betriebsräte haben dabei ein Initiativrecht. Sie können den Arbeitgeber in schriftlicher Form auf seine Aufgaben hinweisen. Dabei kann sich der Betriebsrat auf seine Überwachungspflicht nach § 80 Abs. 1 BetrVG beziehen. Sollte der Arbeitgeber die Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung ablehnen oder diese scheitern lassen, kommt das Einigungsstellenbesetzungsverfahren nach § 98 ArbGG zum Tragen.

Laut BAG-Urteil vom 8. Juni 2004 (1 ABR 4/03) muss „eine betriebliche Einigungsstelle, die Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung und zur Unterweisung der Beschäftigten nach § 5, § 12 ArbSchG erstellen soll, [...] eine eigene Entscheidung in den zu regelnden Angelegenheiten treffen und darf dies nicht der einseitigen Festlegung durch den Arbeitgeber überlassen. Sie erfüllt ihren Regelungsauftrag auch nicht dadurch, dass sie den Arbeitgeber verpflichtet, das Ergebnis seiner Festlegung dem Betriebsrat zur Beratung – oder Zustimmung – vorzulegen.“ Dieses Urteil wurde mit einem weiteren BAG-Urteil vom 11. Februar 2014 (1 ABR 72/12) nochmals bekräftigt. Eine Einigungsstelle muss demnach ihrem Regelungsauftrag ausreichend nachkommen und eine abschließende Regelung zur Gefährdungsbeurteilung treffen. Diese Betriebsvereinbarung regelt die Gefährdungsbeurteilung nach §§ 5, 6 ArbSchG in Verbindung mit §§ 2, 3 ArbSchG und § 3 Bildschirmarbeitsverordnung.

Für Personalräte hat das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) hingegen bereits 2002 festgestellt (Urteil vom 14.10.2002, 6 P 7.01), dass die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 Abs. 1 ArbSchG nach § 75 BPersVG nicht mitbestimmungspflichtig ist. Auch die neuere Rechtsprechung (vgl. Urteil des BVerwG vom 05.03.2012, 6 PB 25/11) hält an dieser Meinung fest. Personalräte sind aber im Bereich der Gefährdungsbeurteilung nicht ohne Rechte. Im aktuellen Urteil vom 05.03.2012 hat das BVerwG des Weiteren darauf hingewiesen, dass der Personalrat die Zustimmung zu Maßnahmen des Gesundheitsschutzes mit der Begründung verweigern kann, diese seien wegen Mängeln einer zuvor durchgeführten Gefährdungsbeurteilung unzureichend. Dadurch hat der Personalrat durchaus effektive Handlungsmöglichkeiten, Einwände gegen das Verfahren der Gefährdungsbeurteilung im Zusammenhang mit Maßnahmen geltend zu machen. Darüber hinaus hat der Personalrat nach § 70 Abs. 1 Satz 1 BPersVG ein Initiativrecht, wenn nach durchgeführter Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen keine Maßnahmen getroffen wurden.

Die Initiative des Personalrats sollte so anschaulich wie möglich und mit konkret belegtem Handlungsbedarf begründet werden. Dabei ist möglichst der Bezug zu arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und arbeitsschutzrechtlichen Handlungspflichten aufzuzeigen. Lehnt die Dienststellenleitung den Initiativantrag ab, besteht die Möglichkeit des Stufen- bzw. Einigungsstellenverfahrens (§ 69 Abs. 3 und 4 BPersVG sowie § 70 Abs. 1 Satz 2 BPersVG). Um langwierige Auseinandersetzungen zwischen Dienststellenleitung und Personalrat zu vermeiden, sollte nach § 81 BPersVG eine gemeinsame Lösung für die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung gefunden werden.

6 BEISPIELE AUS DER PRAXIS

Verhandlung und Abschluss einer betrieblichen Vereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen sind häufig mit einem großen zeitlichen und persönlichen Aufwand verbunden. Zwei Beispiele aus der Praxis verdeutlichen, dass sich Ausdauer und Beharrlichkeit von Interessenvertretungen lohnen können und vielfach zu positiven Ergebnissen führen.

6.1 Betriebsvereinbarung aus dem Bereich Datenverarbeitung und Softwareentwicklung

Fast zwei Jahre haben die Betriebsräte eines Unternehmens aus der Branche Datenverarbeitung und Softwareentwicklung mit den Arbeitgebervertretern aus den Bereichen Personal, Arbeitssicherheit und Gesundheitswesen verhandelt. Ergebnis war der Abschluss einer Betriebsvereinbarung, die erstmalig die regelmäßige Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen regelt (siehe Anhang). Definiertes Ziel der Vereinbarung ist die kontinuierliche Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Unternehmen:

„Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist die kontinuierliche Verbesserung von Arbeits- und Gesundheitsschutz zum Wohle der Mitarbeiter.“

→ [Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 060700/409/2013](#)

Besondere Beachtung fand der ganzheitliche Ansatz. Ab sofort werden nicht nur physische sondern auch psychische Belastungen am Arbeitsplatz erhoben:

„Die Gefährdungs- und Belastungsanalyse erstreckt sich auf physische und psychische Belastungen am Arbeitsplatz, insbesondere die Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation (die Arbeitsumgebungsbedingungen), die Qualifikation im Hinblick auf die zu erfüllenden Arbeitsaufgaben sowie die Unterweisung der Arbeitnehmer im Hinblick auf mögliche Gefährdungen der Arbeitssicherheit und Gesundheit, die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes, die Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe.“

→ [Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 060700/409/2013](#)

Ein wichtiges Entscheidungsgremium stellt der Lenkungsausschuss dar. Er besteht aus den Vorsitzenden der Betriebsratsgremien, den leitenden Angestellten sowie Mitgliedern der Geschäftsführung und des Gesundheitswesens. Sie zeichnen verantwortlich für das Umsetzen von Maßnahmen.

Die Gefährdungsbeurteilung erfolgt in folgenden Schritten:

- Festlegen von Beobachtungseinheiten (Bereiche/Tätigkeiten)
- Gefährdungsermittlung
- Beurteilung der ermittelten Gefährdungen
- Festlegen von Maßnahmen
- Monitoring von Maßnahmen
- Reporting.

Die psychischen Belastungen werden ermittelt durch einen zwischen den Betriebsparteien zu vereinbarenden Fragebogen zur Gefährdungsbeurteilung oder durch ein vergleichbares Instrument.

Neben dem Datenschutz werden auch die Rechte der Arbeitnehmer beschrieben:

„Eine Verhaltens- und/oder Leistungskontrolle findet nicht statt. Eine arbeitsrechtliche Verwertung der Daten ist ausgeschlossen. Hierauf gestützte personelle Maßnahmen sind unwirksam. [...]“

Die Mitarbeiter sind berechtigt, der Arbeitgeberin Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu machen. Es dürfen den Mitarbeitern keinerlei Nachteile entstehen, wenn sie Rechte aus dieser Betriebsvereinbarung wahrnehmen.“

→ [Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 060700/409/2013](#)

In der Vergangenheit beschränkten sich die Maßnahmenangebote des Arbeitgebers darauf, Stress zu bewältigen und die psychische Widerstandsfähigkeit (Resilienz) des einzelnen Beschäftigten zu stärken. Zukünftig wird sowohl die betriebliche Prävention (Verhältnisprävention) als auch die individuelle Prävention (Verhaltensprävention) berücksichtigt.

Die Betriebsparteien sehen in der Beteiligung der Beschäftigten eine Grundvoraussetzung dafür, dass die Betriebsvereinbarung erfolgreich umgesetzt werden kann. Die gemeinsam mit den Beschäftigten erzielten Ergebnisse vereinfachen auch die Diskussion des Betriebsrats mit dem Arbeitgeber über die gesundheitsgefährdenden psychischen Faktoren in der Arbeitswelt.

Mit den Verhandlungen zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen haben die Betriebsräte drei Ziele erreicht:

- (1) Die psychischen Belastungen rücken in den Mittelpunkt der belastenden Arbeitsbedingungen im Unternehmen.
- (2) Gesundheitsfördernde Maßnahmen werden nun definiert, budgetiert und ständig überprüft.
- (3) Die Wirkungskontrolle durch regelmäßig wiederkehrende Gefährdungsbeurteilungen ist gesichert.

Die gesamte Vereinbarung ist unter www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4132.htm?bvdoku.theme.grid=171_8232 dargestellt.

6.2 Betriebsvereinbarung aus dem Bereich Gesundheit und Soziales

Die kontinuierliche Verbesserung von Arbeitssicherheit sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz war das Ziel, das eine Interessenvertretung aus der Gesundheitsbranche mit dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen verfolgte (siehe Anhang). Zunächst ging es darum, bei der Belegschaft um Akzeptanz zu werben: für die Notwendigkeit, eine Vereinbarung abzuschließen und daraufhin umzusetzen. Daher einigten sich die Betriebsparteien darauf, eine (neutrale) externe Expertin hinzuzuziehen. Somit ließ sich im weiteren Verlauf der Verhandlungen eine offene, sachliche und zielgerichtete Diskussion realisieren. Eine Ist-Analyse im Unternehmen ergab, dass vor der Durchführung der ersten Gefährdungsbeurteilung viele Vorbereitungsmaßnahmen erforderlich sind:

„Nachstehende Vorbereitungsmaßnahmen müssen vor Durchführung der Gefährdungsbeurteilung abgeschlossen sein:

- Bildung eines paritätisch besetzten Steuerkreises zur Begleitung der Gefährdungsbeurteilung [...]
- Festlegung eines Verfahrens zur Gefährdungsbeurteilung ([...] im Bereich psychische Belastungen: Beauftragung eines Sachverständigen zur Durchführung und Analyse der Mitarbeiterbefragung, Erstellung von Fragebögen zur Mitarbeiterbefragung in Zusammenarbeit mit dem Sachverständigen)
- Bestimmung und Qualifizierung der Mitglieder des Steuerkreises

- Gemeinsame Informationsveranstaltungen für die Mitarbeiter über Ziele, Inhalte und Durchführung sowie über den Umgang mit den Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilungen.“
→ [Gesundheit und Soziales, 060700/482/0](#)

Der neu gegründete paritätisch besetzte Steuerkreis wird zukünftig bei Bedarf von der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt beratend unterstützt. Zu den Aufgaben des Steuerkreises zählen unter anderem die Organisation und die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung.

Für die Grobanalyse der Beurteilung psychischer Belastungen wird ab sofort die Methode der freiwilligen, anonymisierten Beschäftigtenbefragung gewählt:

„Die Ermittlung der psychischen Belastungen erfolgt durch anonymisierte Mitarbeiterbefragungen in Form von für den Betrieb angepassten Fragebögen. Die Erstellung der Fragebögen, die Durchführung der Befragung und deren Auswertung erfolgt in Zusammenarbeit mit einem externen Sachverständigen nach vorangegangenen Auftaktinterviews. Über die zu benutzenden Fragebogen entscheidet der Steuerkreis.“

→ [Gesundheit und Soziales, 060700/482/0](#)

Im Anschluss an die Auswertung der Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung entscheidet der Steuerkreis, ob und mit welcher Methode eine Feinanalyse durchgeführt wird und welche Maßnahmen zur Abwendung psychischer Belastungen erforderlich sind. Hierbei kann sich der Steuerkreis ggf. durch externe Experten beraten lassen:

„Über anschließend durchzuführende Feinanalysen (Einzel- oder Gruppenbefragungen, Beobachtungsstudien, Interviews, Einzelgespräche, Vor-Ort-Analyse, Workshops u. a.) entscheidet der Steuerkreis. [...]“

Wird nach Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen ein Handlungsbedarf deutlich, hat der Steuerkreis [...] die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu beschließen. Dabei wird der Steuerkreis ggf. durch von ihm zu bestimmende Personen (z.B. Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Sachverständige etc.) beraten.“

→ [Gesundheit und Soziales, 060700/482/0](#)

Um die Wirksamkeit der abgeleiteten Maßnahmen zu prüfen, sind die Gefährdungsbeurteilungen regelmäßig zu wiederholen:

„Der Fragebogen zu psychischen Fehlbelastungen wird in spätestens dreijährigem Turnus durchgeführt.“

→ [Gesundheit und Soziales, 060700/482/0](#)

Alle Ergebnisse und abgeleiteten Maßnahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen werden kontinuierlich dokumentiert:

„Die Ergebnisse der Gefährdungsermittlung [...] und der Maßnahmenableitung [...] sind als Basis einer kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen nach den Maßgaben von § 6 ArbSchG zu dokumentieren.“

→ [Gesundheit und Soziales, 060700/482/0](#)

Zwar bringen das Ableiten und Umsetzen von Maßnahmen derzeit noch Herausforderungen mit sich, die vor allem in der mangelnden Erfahrung der handelnden Akteure begründet liegen. Dennoch kann der Abschluss dieser Vereinbarung für die Interessenvertretung als großer Erfolg gewertet werden.

Die vollständige Vereinbarung findet sich unter www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4132.htm?bvdoku.theme.grid=171_8234.

7 BESTAND DER VEREINBARUNGEN

Die vorliegende Auswertung basiert auf 27 betrieblichen Vereinbarungen aus dem Gesamtbestand der Hans-Böckler-Stiftung.

Tabelle 1

Art und Anzahl der Vereinbarungen

Art der Vereinbarung	Anzahl
Betriebsvereinbarung	8
Dienstvereinbarung	3
Rahmenbetriebsvereinbarung	3
Rahmendienstvereinbarung	1
Gesamtbetriebsvereinbarung	4
Konzernbetriebsvereinbarung	1
Europäische Rahmenbetriebsvereinbarung	1
Betriebsvereinbarungsentwurf	1
Dienstvereinbarungsentwurf	1
Musterbetriebsvereinbarung	1
Einigungsstellenspruch	1
Richtlinie	1
Gemeinsame Erklärung	1
Gesamt	27

11 Vereinbarungen (41 Prozent aller untersuchten Vereinbarungen) stammen aus der Industrie und dem verarbeitenden Gewerbe. 10 Vereinbarungen (37 Prozent) stammen aus dem Bereich der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen. Der öffentliche Bereich und die Verbände lieferten 5 Vereinbarungen (19 Prozent) für die Auswertung. Eine Vereinbarung konnte keiner Branche zugeordnet werden.

Verteilung der Vereinbarungen nach Branchen

Branche	Anzahl
Industrie und verarbeitendes Gewerbe	11
Maschinenbau	2
Fahrzeughersteller Kraftwagen	2
Fahrzeughersteller von Kraftwagenteilen	2
Mess-, Steuer- und Regelungstechnik	3
Nachrichtentechnik/Unterhaltungs-, Automobilelektronik	1
Versicherungsgewerbe	1
Privatwirtschaftliche Dienstleistungen	10
Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung	2
Wasserversorger	1
Großhandel (ohne Kfz.)	1
Kreditgewerbe	3
Telekommunikationsdienstleister	2
Unternehmensbezogenen Dienstleistungen	1
Öffentlicher Bereich und Verbände	5
Gesundheit und Soziales	3
Öffentliche Verwaltung	2
Anonym	1
Gesamt	27

In die Auswertung gingen Vereinbarungen ein, die zwischen 1996 und 2013 abgeschlossen wurden. Interessanterweise stammen die meisten Vereinbarungen zu Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen aus der Zeit vor dem Jahr 2013. Erst seit diesem Jahr fordert das Arbeitsschutzgesetz explizit die Berücksichtigung psychischer Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung.

Tabelle 3

Abschlussjahr der Vereinbarungen

Abschlussjahr	Anzahl
1996	1
1998	2
1999	1
2000	1
2002	1
2004	3
2005	1
2006	1
2007	1
2008	1
2009	4
2010	4
2011	2
2012	1
2013	1
Unbekannt	2
Gesamt	27

ÜBER DIE SAMMLUNG VON BETRIEBSVEREINBARUNGEN

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über die bundesweit einzige bedeutsame Sammlung betrieblicher Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen abgeschlossen werden. Derzeit enthält unsere Datenbank etwa 16.000 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern.

Unsere breite Materialgrundlage erlaubt Analysen zu betrieblichen Gestaltungspolitiken und ermöglicht Aussagen zu Trendentwicklungen der Arbeitsbeziehungen in deutschen Betrieben. Regelmäßig werten wir betriebliche Vereinbarungen in einzelnen Gebieten aus. Leitende Fragen dieser Analysen sind: Wie haben die Akteure die wichtigsten Aspekte geregelt? Welche Anregungen geben die Vereinbarungen für die Praxis? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Existieren ungelöste Probleme und offene Fragen? Die Analysen betrieblicher Vereinbarungen zeigen, welche Regelungsweisen und -verfahren in Betrieben bestehen. Die Auswertungen verfolgen dabei nicht das Ziel, Vereinbarungen zu bewerten, denn die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen und Gestaltungshinweise zu geben.

Bei Auswertungen und Zitaten aus Vereinbarungen wird streng auf Anonymität geachtet. Die Kodierung am Ende eines Zitats bezeichnet den Standort der Vereinbarung in unserem Archiv und das Jahr des Abschlusses. Zum Originaltext der Vereinbarungen haben nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Archivs und Autorinnen und Autoren Zugang.

Zusätzlich zu diesen Auswertungen werden vielfältige anonymisierte Auszüge aus den Vereinbarungen in der Online-Datenbank im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt. Damit bieten wir anschauliche Einblicke in die Regelungspraxis, um eigene Vorgehensweisen und Formulierungen anzuregen.

Das Internetangebot ist unmittelbar zu erreichen unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Anfragen und Rückmeldungen richten Sie bitte an betriebsvereinbarung@boeckler.de

LITERATUR- UND INTERNETVERZEICHNIS

Literatur

- Berger, Christoph (2014):** Stress lass nach, in: Personalführung, 1/2014, S. 36–41.
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV):** DGUV Jahrbuch Prävention (2012/2013)
- Dienstbühl, Isabel (2014):** Hopp oder top? Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, in: Gute Arbeit, 12/2014, S. 22–24.
- Eberhardt, Beate (2013):** Psychische Belastungen abbauen, in: Arbeitsrecht im Betrieb, 9/2013, S. 503–506.
- Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) (2015):** Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation, Download unter www.gda-portal.de/de/pdf/Leitlinie-Gefaehrdungsbeurteilung.pdf?__blob=publicationFile
- Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) (2015):** Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischen Belastungen am Arbeitsplatz, Download unter www.gda-portal.de/de/pdf/Leitlinie-Psych-Belastung.pdf?__blob=publicationFile
- Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) (2016):** Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, Download unter www.gda-portal.de/de/pdf/Psyche-Umsetzung-GfB.pdf?__blob=publicationFile
- Heimann, Klaus (2013):** Ständig unter Strom – ohne Bremse im Hamsterrad, in: Personalführung, 8/2013, S. 32–40.
- Kronig, Ralf (2014):** Gefährdungsbeurteilung in der IT-Branche – SAP-Betriebsvereinbarung gegen psychische Erkrankungen, in: Computer und Arbeit, 11/2014, S. 13–16.
- Neuhaus, Ralf (2013):** Psychische Belastungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung – Fachlicher Hintergrund und Vorgehensweisen, in: Zeitschrift für betriebliche Prävention und Unfallversicherung (BPUVZ), 5/2013, S. 304–310.
- Paridon, Dr. Hiltraud (2014):** Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen – wie geht das denn in der Praxis? in: ErgoMed, 6/2014, S. 16–19.
- Reusch, Jürgen (2015):** Kein Stress mit dem Stress, in: Arbeitsrecht im Betrieb, 9/2015, S. 10–15.
- Roggenkamp, Günter (2013):** Psychische Belastungen im öffentlichen Dienst – Gefährdungsbeurteilungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen nutzen, in: Der Personalrat, 9/2013, S. 344–347.
- Rothe, Isabel (2014):** Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Aktuelle Befunde, Handlungsbedarf, Handlungsmöglichkeiten, in: Gute Arbeit, 12/2014, S. 17–19.
- Satzer, Rolf (2002):** Stress und psychische Belastungen, Frankfurt am Main.
- Sommer, Sabine (2014):** Gemeinsam den betrieblichen Arbeitsschutz stärken – Ausgewählte Ergebnisse der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie im Zeitraum 2008–2012, in: ErgoMed, 6/2014, S. 6–12.
- Titze, Barbara/Holwein, Georg (2012):** Mitbestimmung: besserer Arbeitsschutz und die Gefährdungsbeurteilung mit dem Betriebsrat, in: Gute Arbeit, 11/2012, S. 25–27.
- Unfallkasse Berlin (Hg.) (2014):** Handlungshilfe – Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, Berlin.

Wenchel, Karl (2001): Psychische Belastungen am Arbeitsplatz: Ursachen – Auswirkungen – Handlungsmöglichkeiten, Berlin.

Wolf, Sandra/Zwingmann, Ina (2015): Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung: Handlungsfeld für Betriebsräte, in: Gute Arbeit, 10/2015, S. 27–30.

Wolf, Sandra/Zwingmann, Ina (2015): Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung: Erfahrungen und Modelle aus der Praxis, in: Gute Arbeit, 11/2015, S. 26–29.

Wulff, Manfred (2015): An einem Strang ziehen, in: Arbeitsrecht im Betrieb, 9/2015, S. 21–24.

Internethinweise

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) pflegt ein großes Portal zur Gefährdungsbeurteilung: www.gefaehrungsbeurteilung.de/de/handlungshilfen/datenbank [8.4.2016]

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) – Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz: www.gda-portal.de/de/pdf/Leitlinie-Psych-Belastung.pdf?__blob=publicationFile [8.4.2016]

Mit einer gleichnamigen Handlungshilfe informiert die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) über die Möglichkeiten der „Integration der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung“: www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/integration-pdf.pdf;jsessionid=6B637F61F1F7B3B3B1E817669F6D3B45?__blob=publicationFile [8.4.2016]

Mit seiner Broschüre „Psychische Belastungen – Checklisten für den Einstieg“ aus der Reihe GUV-Informationen (GUV-I 8766) richtet sich der Bundesverband der Unfallkassen an alle Unternehmen und Führungskräfte, die sich mit dem Thema befassen und etwas für die Gesundheit ihrer Beschäftigten tun möchten: www.unfallkasse-nrw.de/fileadmin/server/download/Regeln_und_Schriften/Informationen/I_8766.pdf [8.4.2016]

Im Rahmen der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ bietet die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) die Handlungshilfen „Kein Stress mit dem Stress“ für Beschäftigte und Führungskräfte: www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/psyga-kein-stress-mit-dem-stress-beschaefigte.pdf?__blob=publicationFile [8.4.2016], www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/psyga-kein-stress-mit-dem-stress-fuehrungskraefte.pdf?__blob=publicationFile [8.4.2016]

Datenbank mit Urteilen aus dem Arbeitsrecht und weiterführenden Links des Bund-Verlags: www.arbeitsrecht.de/

Ein Informationsangebot der öffentlichen Datenschutzinstanzen ist das virtuelle Datenschutzbüro: www.datenschutz.de/

Das Bundesministerium der Justiz stellt in einem gemeinsamen Projekt mit der juris GmbH nahezu das gesamte aktuelle Bundesrecht kostenlos im Internet zur Verfügung: www.gesetze-im-internet.de/

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung: www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Als eine Folge der Zunahme von Arbeitsunfähigkeitstagen, die auf psychische Belastungen zurückzuführen sind, wurde 2013 im Arbeitsschutzgesetz (§ 5 ArbSchG) verankert, dass psychische Belastungen auch in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen sind.

Die Betriebsparteien stehen nun vor der Herausforderung, die gesetzlichen Vorgaben in die Praxis umzusetzen. Hierzu gehören nicht nur die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, sondern auch die Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen sowie die Wirksamkeitskontrolle.

Die vorliegende Auswertung von 27 Vereinbarungen zeigt unterschiedliche Methoden und Vorgehensweisen zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen auf. Zudem werden praktische Hinweise und Hilfestellungen für die Einflussnahme der Interessenvertretung und zur Gestaltung einer eigenen Vereinbarung gegeben.

WWW.BOECKLER.DE

ISBN 978-3-86593-245-7