

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz Teil II

erstellt von Sascha Stockhausen



1.1. Neue gesetzliche Regelung seit 2013	5
1.2. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Gefährdungsbeurteilungen von Ulla Wittig-Goetz– November 2006 © Hans-Böckler-Stiftung	7
1.3. Vorschlag für ein betriebliches Vorgehen bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung	9
1.4. Kriterien zur Bewertung und Auswahl von Arbeitsplatz- /Gefährdungs-analyseverfahren (Auszug HBS-Broschüre).....	12
1.5. Gefährdungs-und Belastungsermittlung nach § 5 ArbSchG.....	14
1.6. Urteile Gefährdungsbeurteilung	15
1.7. Links	17

1.1. Neue gesetzliche Regelung seit 2013

Im Juni 2013 hat der Bundestag eine Änderung im Arbeitsschutzgesetz beschlossen. Kern der Gesetzesänderung ist es, dass nun auch psychische Belastungen bei der Gefährdungsbeurteilung eines Arbeitsplatzes berücksichtigt werden müssen.

§4 Nr. 1 ArbSchG: Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird.

§5 Abs.3 ArbSchG: Die Aufzählung der Gefährdungsfaktoren, die im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen sind, wird um „psychische Belastungen bei der Arbeit ergänzt“.

Im Ausschussverfahren wurde überdies die Streichung von § 6 Abs. 1 Satz 3 und 4 ArbSchG durchgesetzt. Diese Regelungen sahen eine Herausnahme von Kleinbetrieben (bis max. 10 Beschäftigte) vor, indes mit der Einschränkung, dass andere Rechtsvorschriften keine abweichenden Regelungen vorsehen. Die maßgeblichen Regelungen in anderweitigen Rechtsvorschriften setzen indes nach der Auffassung des Ausschusses überwiegend bereits ab dem ersten Beschäftigten an, sodass eine Klarstellung im Arbeitsschutzgesetz vorzunehmen war.

Hintergrund: Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hatte im Januar den "Stressreport Deutschland 2012" veröffentlicht, wonach psychische Belastungen in der Arbeitswelt stark zugenommen hätten. Die Bundesarbeitsministerin nahm dies zum Anlass, "chronischem Stress den Kampf anzusagen". Zwischenzeitig hatte die IG-Metall seine sog. "Anti-Stress-Verordnung" veröffentlicht, welche in dieser Form jedoch nicht die Zustimmung der Arbeitgebervertreter fand. Schließlich hatte die SPD angekündigt, über den Bundesrat eine entsprechende Gesetzesinitiative einzubringen.

Die Gesetzesänderung trägt damit der zunehmenden Bedeutung psychischer Belastungen in der Arbeitswelt und ihrer Konsequenzen, wie steigende Krankheitstage durch psychische Erkrankungen, frühzeitiger Renteneintritt psychisch Erkrankter, Rechnung.

Änderung Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

■ § 4 (alt)

Allgemeine Grundsätze

Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen:

1. Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird;

■ § 4 (neu)

Allgemeine Grundsätze

Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen:

1. Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben **sowie die physische und die psychische** Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird;

■ § 5 (alt)

Beurteilung der Arbeitsbedingungen

(3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.

■ § 5 (neu)

Beurteilung der Arbeitsbedingungen

(3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

- 1....
- 2.....
- 3.....
-
- 6. Psychische Belastungen bei der Arbeit.**

1.2. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Gefährdungsbeurteilungen von Ulla Wittig-Goetz–November 2006 © Hans-Böckler-Stiftung

Jahrelang war es strittig, ob das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG auch die Gefährdungsbeurteilung, die das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) im § 5 vorschreibt, umfasst. Durch zwei Entscheidungen (1 ABR 13/03 und 1 ABR 4/03) des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) vom Juni 2004 wurde dazu Klarheit geschaffen und die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte erheblich gestärkt.

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die gesetzliche (1 ABR 13/03 und 1 ABR 4/03) Verpflichtung des Arbeitgebers zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung sowie zur Arbeitsplatz bezogenen Unterweisung nach dem Arbeitsschutzgesetz der Mitbestimmung unterliegt. Gefährdungsbeurteilungen ohne Mitbestimmung des Betriebsrates bedeuten in Zukunft eine grobe Pflichtverletzung des Arbeitgebers.

Wörtlich heißt es in den beiden BAG-Entscheidungen: „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.“

Aufgabenstellungen für die betriebliche Praxis

Damit ist als klarer Auftrag formuliert, dass die Betriebsparteien Regelungen zur Konkretisierung des betrieblichen Gesundheitsschutzes zu erstellen haben. Da die vom Gesetzgeber verlangte Gefährdungsbeurteilung selbst noch keine endgültige Vorgabe darstellt, muss sie durch die Ausgestaltung von Beurteilungsverfahren, Schwerpunktsetzungen, Erhebungsinstrumente wie Fragebögen, Checklisten usw., betriebsspezifisch konkretisiert werden. Das BAG weist in diesem Zusammenhang auch daraufhin, dass es für die Anwendung des Mitbestimmungsrechts unwichtig ist, ob eine konkrete Gesundheitsgefahr besteht. Dies wurde in der Vergangenheit immer wieder von Arbeitgeberseite gefordert.

Untrennbar mit der Gefährdungsbeurteilung verbunden sind Regelungen über die im Einzelnen zu treffenden Schutzmaßnahmen. Auch diese Entscheidungen unterliegen ebenso wie die nach § 3 Abs. 1 ArbSchG geforderten Wirksamkeitskontrollen der Arbeitsschutzmaßnahmen und die Dokumentation aller damit verbundenen Vorgänge der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Alles zusammen macht die Ergebnisse des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes mess- und bewertbar und bietet eine perfekte Grundlage für die Qualitätssicherung.

Vereinbarungen abschließen

Das BAG hat in seiner Entscheidung die Festlegung von konkreten Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung im Rahmen von Betriebsvereinbarungen gefordert, um durch transparente und effektive Vorgehensweisen, unter Einbeziehung der Beschäftigten, den betrieblichen Gesundheitsschutz als kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu entwickeln. Betriebsräte haben dabei ein Initiativrecht. Eine Betriebsvereinbarung kann es auch nicht dem Arbeitgeber überlassen, ein Konzept für die Gefährdungsbeurteilung vorzulegen und die Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung auf ein Beratungsrecht zu beschränken. Vielmehr muss die Betriebsvereinbarung selbst die einzelnen Schritte, die zur Gefährdungsbeurteilung gehören, regeln.

Wie lässt sich der Prozess in Gang setzen?

Weil Gefährdungsbeurteilungen ein gutes Instrument zur Gestaltung von humanen Arbeitsbedingungen sind, muss der Umgang damit gelernt werden. Das Ziel der menschengerechten Arbeitsgestaltung geht nämlich weit über Fragen der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung hinaus und erfordert von Betriebsräten entsprechende Kenntnisse bzw. Unterstützung von außen.

Da Arbeitgeber noch immer sehr zögerlich an die Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes gehen und in vielen Betrieben überhaupt noch keine Gefährdungsbeurteilung stattgefunden hat, empfiehlt es sich für Betriebsräte ihr Initiativrecht wahrzunehmen. Sinnvoll erscheint es, den Arbeitgeber in schriftlicher Form auf seine Aufgaben hinzuweisen. Der Betriebsrat kann sich dabei auf seine Überwachungspflicht nach § 80 Abs. 1 BetrVG und auf die aktuelle Rechtsprechung des BAG beziehen, wonach ihm in der Frage der Gefährdungsbeurteilung ein Mitbestimmungsrecht zukommt, welches ein Initiativrecht einschließt.

Im Interesse des Unternehmens

Gefährdungsbeurteilungen erfüllen zwar gesetzliche Vorgaben, doch dies ist kein Selbstzweck. Wenn damit Arbeitsbedingungen verbessert werden, fördert dies auch die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens, da gesundheitsverträgliche Arbeitsplätze auch die Leistungsfähigkeit und Motivation der Beschäftigten stärken.

1.3. Vorschlag für ein betriebliches Vorgehen bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung

Etappenziele	Vorschläge zur Erreichung des Ziels
<p>Voraussetzungen schaffen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Organisation ▪ Vorhandene Dokumente auswerten ▪ Gesamtplan mit Zeitrahmen ▪ Betriebsvereinbarung zur Ablaufsteuerung und Maßnahmenabstimmung 	<p>Der Betriebsrat (BR) macht für sich eine erste Bestandsaufnahme z.B. mit den Prüflisten. Die Geschäftsleitung (GL) erstellt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ein Organigramm mit allen Personen (mit Nachweis der fachlichen Eignung), die gemäß § 13 BGV A1 bzw. § 13 ArbSchG die Verantwortung des Arbeitgebers für Gesundheit und Sicherheit übernommen haben oder übernehmen sollen. ▪ Einen aktuellen Plan über Abteilungen, Bereiche und Tätigkeiten, nach denen die Gefährdungsbeurteilung erfolgen soll <p>BR und GL einigen sich auf einen Gesamtplan mit Zeitraster zum Vorgehen.</p>
<p>Beschäftigte beteiligen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erstinformation ▪ Umfragen ▪ Begehungen ▪ Unterweisungen nachholen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es ist unabdingbar, die Beschäftigten im Rahmen von Mitarbeiterbesprechungen, Abteilungs- und Betriebsversammlungen über die Ziele und das Vorgehen aufzuklären und zur Mitarbeit aufzufordern. ▪ Ihr konkretes Wissen über Gefährdungen und Belastungen am Arbeitsplatz, Lösungen, wie sie beseitigt, vermieden oder verringert werden können, sollten je nach den konkreten Bedingungen schriftlich (Fragebogen) oder mündlich (Begehungen) abgefragt werden (siehe unten). ▪ Damit klar ist, um welche Gefährdung und Schutzmaßnahmen (und um welche Schwachstellen dabei) es in der Gefährdungsbeurteilung geht, können im Zuge der Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes sehr gut die meist vernachlässigten Unterweisungen nachgeholt werden.

<p>Gefährdungsermittlung vereinbaren</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Methode ▪ Durchführung ▪ Dokumentation der Ergebnisse ▪ Zeitrahmen 	<p>Falls in der BV noch nicht konkret geregelt, einigen sich GL und BR im Einzelnen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ darauf, welche Tätigkeiten zusammengefasst werden können, ▪ welche Arbeitsplätze gemäß § 5 ArbSchG zu Gruppen zusammengefasst werden (vergleichbare Arbeitsplätze mit identischer Ausstattung und identischen Arbeitsanforderungen) bzw. welche Gruppenbildung auch bei unterschiedlichen Bedingungen die Analyse erleichtern, ▪ darüber mit welcher Methode die Analyse durchgeführt und die Ergebnisse dokumentiert werden, ▪ welche Personen in welcher Zeit die Analyse durchführen, ▪ wie die Beschäftigten daran beteiligt werden (z.B. Fragebögen, Interviews u.ä.).
<p>Gefährdungsbeurteilung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vergleich zwischen den Ergebnissen der Ermittlung und den Anforderungen der Regelwerke und der selbst gesteckten Ziele <p>Maßnahmenkatalog</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Maßnahmen und des Zeitpunktes der Durchführung erörtern und festlegen 	<p>Die Ergebnisse der Analyse werden mit vorhandenen Anforderungen (Schutzzielen) aus den gesetzlichen Vorschriften, Unfallverhütungsvorschriften, Normen und gegebenenfalls betriebseigenen Standards verglichen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mögliche Abweichungen werden erfasst und nach Schwere der Regelverletzung und möglicher Gesundheitsgefährdung für die Beschäftigten bewertet. ▪ Mit Unterstützung durch Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit (ggf. mit externer Hilfe), Interessenvertretung und Beschäftigten wird ein Maßnahmenkatalog erstellt, (grobe Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften oder BGV'en müssen selbstverständlich sofort beseitigt werden, z.B. zugestellte Fluchttüren, defekte Klimaanlage, fehlende aber vorgeschriebenen Schutzeinrichtungen usw.). ▪ Die Maßnahmen werden gewichtet und mit einer zeitlichen Prioritätenliste versehen; z.B.: Umstellung der Arbeitsplätze zur Vermeidung von Blendungen sofort, Berücksichtigung des Kaufs einer benutzerfreundlichen Software im Investitionsplan usw. ▪ Über die Ergebnisse des Maßnahmenplans und der terminlichen Umsetzung muss eine Einigung mit der Interessenvertretung herbeigeführt werden. Im Streitfall kann der BR die Einigungsstelle anrufen.

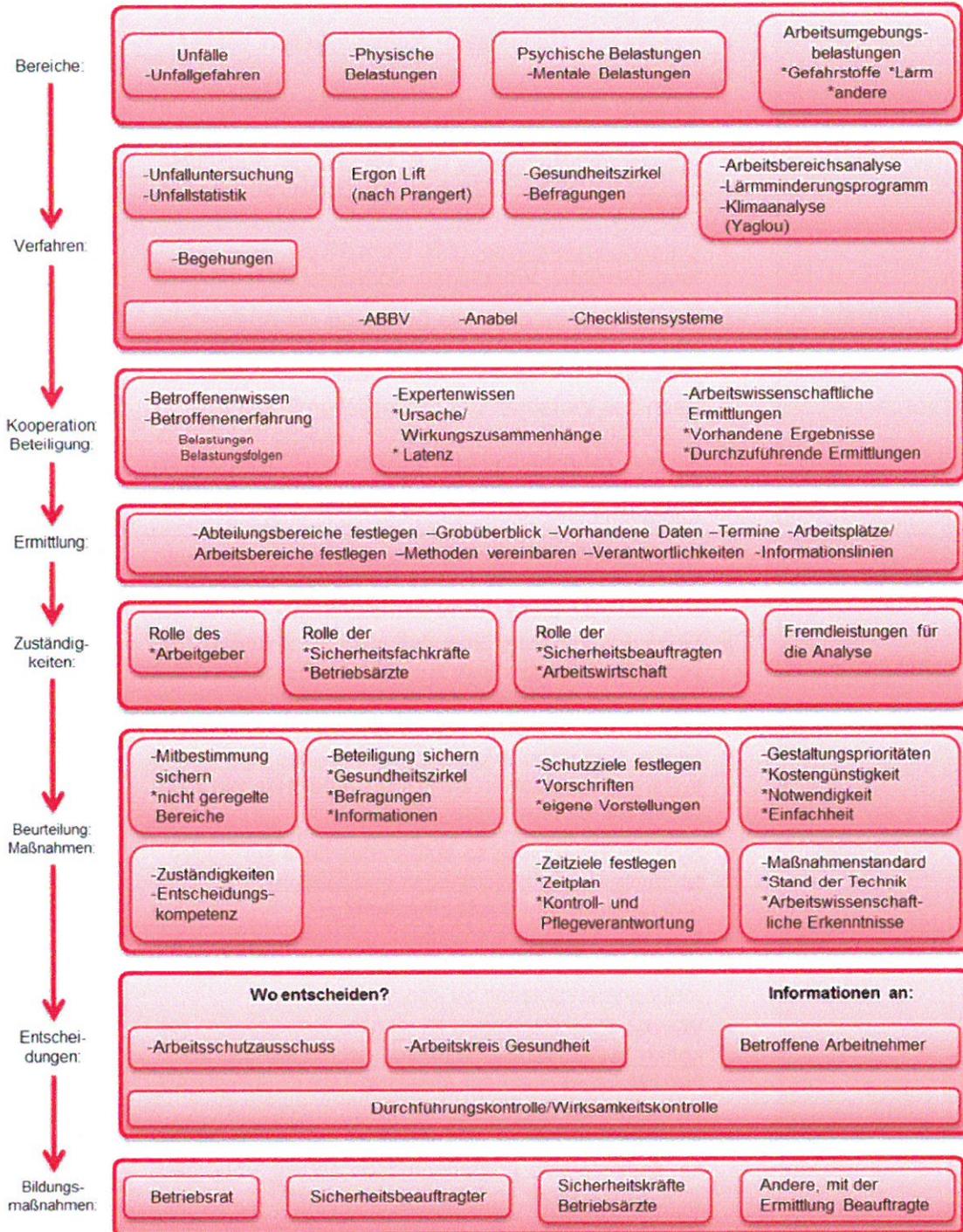
<p>Kontrolle</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ der Durchführung und ▪ der Wirksamkeit <p>Rückmeldung der Ergebnisse an die Beschäftigten, ggf. Unterrichtung über neue Maßnahmen</p>	<p>Nach dem in der Dokumentation festgelegten Zeitplan wird die Einhaltung der Maßnahmen und ihre Wirksamkeit kontrolliert. Dafür sind die verantwortlichen Personen (der Arbeitgeber bzw. die dazu verpflichteten Personen) zuständig. Auch die Interessenvertretung hat dazu einen gesetzlichen Auftrag.</p> <p>Da die Beschäftigten in die Gefährdungsermittlung einbezogen worden sind, ist es nicht nur zweckmäßig, sondern auch erforderlich, sie über alle Ergebnisse - den jeweiligen Arbeitsbereich betreffend - zu unterrichten.</p>
<p>Dokumentation</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fortlaufende Zusammenstellung der Dokumentation (nur noch mal zur Erinnerung: nach dem ArbSchG musste diese bis zum 21. August 1997 vorliegen) 	<p>Der gesamte Vorgang wird fortlaufend schriftlich dokumentiert und die Art der schriftlichen Form mit der Interessenvertretung abgestimmt (Mitbestimmung s.o.).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ In dem Dokument werden die Ermittlungsergebnisse, die Bewertung, der Maßnahmenkatalog, die Verantwortlichen und der Zeitpunkt für die Durchführung der Maßnahmen sowie die Kontrolltermine (Durchführungs- und Wirkungskontrolle) festgehalten. ▪ Die Dokumente werden gemäß betrieblicher Regelung für alle Verantwortlichen im betrieblichen Gesundheitsschutz bereitgehalten (oder zur Verfügung gestellt) und zur Vorlage bei Begehungen durch die Aufsichtsbehörde bzw. Berufsgenossenschaft.
<p>Kontinuierliche Fortschreibung bei Veränderung Präventiver Gesundheitsschutz bei anstehenden Veränderungen</p>	<p>Bei allen Veränderungen im Betrieb muss das Verfahren nach ArbSchG</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gefährdungsermittlung, -bewertung, Maßnahmen usw.) <p>neu durchlaufen werden.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Je gründlicher der erste Durchgang war, je besser die Instrumente, desto leichter fällt es in der Zukunft. 2. Daraus fordert ergibt sich ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess für Gesundheit und Sicherheit. <p>Bei allen anstehenden Veränderungen im Betrieb müssen, im Interesse des Arbeitgebers wie der Beschäftigten, Gefährdungen möglichst auch durch den Informations- und Beratungsprozess mit dem BR nach § 90 BetrVG und nach § 81 BetrVG mit den Beschäftigten, schon im Planungsstadium ausgeschlossen werden. Dieser Prozess von Information, Beratung und oftmals Mitbestimmung muss nachvollziehbar und transparent gestaltet werden.</p> <p style="text-align: right;"><i>Zusammengestellt von Peter Altenburg (†)</i></p>

1.4. Kriterien zur Bewertung und Auswahl von Arbeitsplatz-/Gefährdungs-analyseverfahren (Auszug HBS-Broschüre)

Intention	<ul style="list-style-type: none"> ■ Zielt das Verfahren auf die Erhebung und Dokumentation spezifischer <u>Gefahren</u>, oder sollen die Ergebnisse auch Hinweise liefern zur <u>Gestaltung, zur Weiterentwicklung, zum Einsatz von Technik, Arbeitsorganisations- und Personalkonzepten</u>, z.B. zum Abbau von <u>Qualifikationsdefiziten</u>, Arbeitszeitgestaltung, Ablauforganisation?
Einsetzbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bezieht sich die Analyse nur auf einen <u>konkreten Arbeitsplatz</u> oder werden <u>Einflüsse von vor- und nachgelagerten Tätigkeiten entlang der Prozesskette</u> ermittelt und die <u>Aufbauorganisation</u> berücksichtigt. ■ Ist das Verfahren eher korrektiv ausgerichtet, d.h. an <u>bestehenden Arbeitsplätzen</u> einsetzbar oder kann es auch als Arbeitsgestaltungshilfsmittel in <u>Planungsprozessen</u> verwendet werden?
Beteiligung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Empfiehlt das Verfahren Vorgehensweisen für einen <u>Beteiligungsprozess</u> während der Analyse? ■ <u>Welche Personengruppen</u> sollen in den Analyseprozess eingebunden werden (z.B. die betroffenen Arbeitnehmer, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte, Arbeitsmediziner, direkte Vorgesetzte, Linienvertreter, betriebliche Instanzen, wie Technik, Personal, Einkauf und betriebliche Entscheider wie Geschäftsleitung und Interessenvertreter)? ■ Wie gestaltet sich die Beteiligung: z.B. nur bei der <u>Erhebung</u> oder sind die genannten Personengruppen auch bei der <u>Ergebnisauswertung</u> und <u>Maßnahmenentwicklung</u> einbezogen? ■ Sollen die <u>Ergebnisse an die betroffenen Arbeitnehmer</u> rückgekoppelt werden und ihnen die Chance zur Korrektur eingeräumt werden? ■ Wird ein Dialog zwischen den "Arbeitsschutzexperten" und den Arbeitnehmer als "Experten in eigener Sache" angestrebt?

Gegenstand	<p>Welche Belastungsarten und welche ihrer Beanspruchungsfolgen werden ermittelt?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>mentale/psychische</u> (z.B. Überforderung, Zersplitterung, Unterforderung), ▪ <u>soziale</u> (z.B. Kooperation, Kommunikation, soziale Isolation), ▪ <u>zeitliche</u> (z.B. einseitige, schwere Tätigkeiten, Zwangshaltungen, Bewegungsarmut) ▪ <u>arbeitsorganisatorische</u> (z.B. Handlungs-, Entscheidungsspielräume, Führungsstil, Qualifikationserfordernisse, Arbeitsteilung, ▪ <u>Umgebungseinflüsse</u>, (z.B. Lärm, Klima, Beleuchtung, Gerüche, Vibrationen, Schadstoffe)
Aufwand	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie viel Zeit muss für die <u>Erhebung</u>, die <u>Auswertung</u> und <u>Dokumentation</u> der Ergebnisse pro Arbeitsplatz/Gefährdungsanalyse einkalkuliert werden? ▪ Kann das Verfahren <u>von betrieblichen Praktikern selbstständig angewandt</u> werden, welche qualifikatorischen Voraussetzungen müssen erfüllt sein und infolgedessen welche Schulungsmaßnahmen sind erforderlich?
Kombinierbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kann das Verfahren mit anderen Analyseinstrumenten <u>kombiniert</u> werden, um z.B. Belastungsarten zu ermitteln, die dieses nicht berücksichtigt? ▪ Muss das Verfahren komplett eingesetzt werden, um verwertbare Ergebnisse zu erhalten oder ist es z.B. in <u>Teilmodule</u> gegliedert, die einzeln angewandt werden können und eigenständige Ergebnisse liefern? ▪ Ist das Verfahren in <u>laufende betriebliche Reorganisationsprozesse</u> bzw. in Beteiligungsmodelle, wie z.B. Gesundheitszirkel <u>integrierbar</u>?
Verhandelbarkeit der Ergebnisse	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sind die Ergebnisse so aufbereitet, dass <u>sie Rückschlüsse auf Schwachstellen und Stärken</u> im Arbeits- und Gesundheitsschutz zulassen? ▪ Sind die <u>Ursachen</u> für Risiken und Gefährdungen benannt, um hinreichende Gestaltungs- und Schutzmaßnahmen ableiten zu können? ▪ Werden <u>Prioritätenlisten für Abhilfemaßnahmen und konkrete Gestaltungshilfen</u> vorgeschlagen und können die Ergebnisse auf ähnlich gelagerte Arbeitsplätze im Betrieb <u>übertragen</u> werden? ▪ Sind die Ergebnisse so aufbereitet und aussagekräftig, dass sie eine <u>Verhandlungsgrundlage für betriebliche Entscheider und Stellen</u> darstellen?

1.5. Gefährdungs- und Belastungsermittlung nach § 5 ArbSchG



1.6. Urteile Gefährdungsbeurteilung

- **Gefährdungsbeurteilung durch Dritte schließt Mitbestimmung nicht aus**

Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss vom 28.06.2012 - Aktenzeichen: 4 TaBV 17/12

- **Der Betriebsrat kann bei der Unterweisung des Arbeitgebers mitbestimmen. Dies setzt aber eine durchgeführte Gefährdungsanalyse voraus.**

BAG, Urteil vom 11.01.2011, 1 ABR 104/09

- **Der Betriebsrat hat kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, wenn der Arbeitgeber externe Personen oder Stellen mit der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen oder Unterweisungen beauftragt.**

BAG, Beschluss vom 18.8.2009, 1 ABR 43/08

- Arbeitnehmer haben nach § 5 Abs. 1 ArbSchG iVm. § 618 Abs. 1 BGB Anspruch auf eine Beurteilung der mit ihrer Beschäftigung verbundenen Gefährdung. § 5 Abs. 1 ArbSchG räumt dem Arbeitgeber bei dieser Beurteilung einen Spielraum ein. Der **Betriebsrat hat bei dessen Ausfüllung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitzubestimmen**. Der **einzelne Arbeitnehmer** kann deshalb **nicht verlangen, dass die Gefährdungsbeurteilung nach bestimmten von ihm vorgegebenen Kriterien durchgeführt wird**.

BAG vom 12.8.2008, 9 AZR 1117/06

- Mitbestimmung des Betriebsrates nach BetrVG § 87 (1) Nr. 7 bei der **Gefährdungsanalyse, der Beurteilung der Gefährdung und der Unterweisung**. Eine Betriebsvereinbarung muss dies **klar Regeln**, allgemeine Vorgaben reichen da nicht aus.

Bundesarbeitsgericht BAG vom 8.6.2004, AZ: 1 ABR 4/03 und AZ: 1 ABR 13/03

- Grundsätzliche Aussagen zur Mitbestimmung des Betriebsrates zum Gesundheitsschutz bei Bildschirmarbeit nach BetrVG § 87 (1) Nr. 7, denn der **Arbeitgeber hat eine Pflicht zum Handeln** und es gibt keine zwingende Vorgabe, so dass eine konkrete betriebliche Regelung notwendig ist.

Bundesarbeitsgericht, 15. Januar 2002, AZ: 1 ABR 13/01

- **Keine Mitbestimmung des Personalrats bei Gefährdungsbeurteilung** (Befragung der Beschäftigten durch den Dienststellenleiter) durch den nach BPersVG § 75 (3) Nr. 11, da die Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation nur Vorbereitungshandlungen sind und hier die Informations- und Anregungsrechte des Personalrats nach § 81 (2) anwendbar sind. **Mitbestimmung erst bei Entscheidung über konkrete technische, organisatorische und personelle Maßnahmen.** Bei Einwänden des PR gegen das Vorgehen des AG können diese zur Verweigerung der Zustimmung zu Maßnahmen herangezogen werden oder Maßnahmen zu fordern, die eine erneute Gefährdungsbeurteilung nötig machen.

Bundesverwaltungsgericht 14.10.2002, AZ: 6 P 7.01
(www.bundesverwaltungsgericht.de)

- Die **Beurteilung und Dokumentation der Arbeitsbedingungen** ist eine mitbestimmungspflichtige Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nach § 66 (1) Nr. 11 NPersVG. Im Gegensatz dazu BVerwG 2002, s.o.

Verwaltungsgericht Göttingen 7.3.2001, AZ: 7 A 7003/99

- Eine **Einigungsstelle zur Gefährdungsanalyse** ist grundsätzlich zuständig, die Analyse ist keine reine Datensammlung.

LAG Baden-Württemberg Mai 1999, Geschäftszeichen 14 Ta BV 3/99 in Verbindung mit AG Mannheim, AZ: 9 BV 18/97

- Einseitig und ohne Mitbestimmung des Betriebsrates ist die **Gefährdungsbeurteilung** nicht möglich.

LAG Schleswig-Holstein Dezember 1999, AZ: 5 TaBV 27/99

- Mitbestimmung zur **Gefährdungsbeurteilung** besteht für den Betriebsrat auch dann, wenn der Arbeitgeber keine Regelung wünscht.

Hamburger Arbeitsgericht Geschäftszeichen 7 BV 13/97

- Mitbestimmung des Betriebsrates nach BetrVG § 87 (1) Nr. 7 bei der Gefährdungsbeurteilung, die **Gefährdungsbeurteilung** ist eine mittelbare Maßnahme, es ist aber unerheblich ob eine Rahmenvorschrift mittelbar oder unmittelbar dem Gesundheitsschutz dient. Gefährdungsbeurteilungen schaffen Entscheidungsgrundlagen

Bundesarbeitsgericht BAG vom 6.8.1997, AZ: 1 ABR 16/97

1.7. Links

Übersicht zu Broschüren über Stressbelastung:

http://www.ergoonline.de/site.aspx?url=html/service/buecher_broschueren/psychische_belastungen_stres.htm

IAG Report 1/2013 „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen – Tipps zum Einstieg“

Informationsquellen für die verschiedenen Verfahren bieten www.gefaehrdungsbeurteilung.de, die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin mit einer Toolbox zur Erfassung psychischer Belastungen, sowie die Unfallversicherer.

Berufsgenossenschaftliche Information Stress am Arbeitsplatz:

<http://www.bg-metall.de/fileadmin/downloads/Gesundheitsschutz/bgi609.pdf>

Das SPA - Screening psychischer Arbeitsbelastungen - dient der Analyse und Bewertung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen im Rahmen von Gefährdungsanalysen gem. Arbeitsschutzgesetz von 1996
<http://www.uni-potsdam.de/db/psycho/>

Es gibt eine Vielzahl von Instrumenten, die zur Ermittlung psychischer Belastungen und Beanspruchungen - z.B. durch Betriebsärzte, Sicherheitsfachkräfte - eingesetzt werden können. Je nach Fragestellung, Branche oder Analysetiefe eignen sich die einzelnen Instrumente unterschiedlich gut. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) beschreibt dazu geeignete Verfahren:

http://www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Toolbox/Toolbox.html_nnn=true

Psychische Belastungen – Impulsverfahren

<http://www.impulstest.at/>

Broschüre Impulsverfahren

<http://www.impulstest.at/>

IGM: Handlungshilfe "Psychische Belastungen beurteilen - aber wie?"

http://www.igmetall.de/cps/rde/xbcr/SID-0A342C90-675FA8CA/internet/docs_ig_metal_l_xcms_8865_2.pdf

S 42 Handlungsanleitung zur Gefährdungsbeurteilung der BAUA

http://www.baua.de/nn_12456/de/Themen-von-AZ/Gefae_hrdungsbeurteilung/pdf/Ratgeber-Gefae_hrdungsbeurteilung.pdf