**Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen**

**Ausgangslage**

Bereits seit mehreren Jahren steigen in den Unternehmen die Arbeitsunfähigkeitstage, die auf psychische Belastungen zurückzuführen sind. Das Wissenschaftliche Institut der AOK (WidO) liefert in seinem jährlichen Fehlzeitenreport nicht nur anschauliche Statistiken für die Zunahme der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz sondern macht gleichzeitig deutlich, dass psychische Erkrankungen auch wesentlich längere Ausfallzeiten als andere Erkrankungen verursachen.

Seit Ende 2013 fordert das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) explizit die Berücksichtigung psychischer Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung (vgl. § 5 ArbSchG). Für Betriebsräte, Akteure des Arbeitsschutzes und Arbeitgeber bedeutet dies, ihre Gefährdungsbeurteilung auf den Prüfstand zu stellen.

Dennoch muss davon ausgegangen werden, dass bisher noch längst nicht alle Betriebe psychische Belastungen am Arbeitsplatz messen. Woran mag dies liegen? Die Gründe sind vielfältig. Stress wird häufig nicht mit betrieblichen Bedingungen in Verbindung gebracht. Einige Arbeitgeber sehen die Auslöser eher im privaten Bereich. Nur wenige Führungskräfte, Akteure für Arbeitssicherheit und Betriebsräte verfügen über das notwendige Wissen, um eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durchzuführen sowie daraus folgende Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen. Auch die möglichen Analyseinstrumente sind entweder nicht bekannt oder werden aufgrund ihrer Komplexität als nicht handhabbar gesehen. Zudem wurden in den letzten Jahren in zahlreichen Betrieben zeitintensive Umstrukturierungsmaßnahmen durchgeführt, so dass der Zeitrahmen und die Voraussetzungen für eine detaillierte Analyse psychischer Belastungen am Arbeitsplatz fehlten. 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. Eine Studie aus den Jahren 2010 und 2011 kam zu dem Ergebnis, dass jeder Euro, den ein Unternehmen in die betriebliche Präventionsarbeit investiert, sich in einem ökonomischen Erfolgspotenzial von 2,2 Euro auszahlt (vgl. DGUV Jahrbuch Prävention 2012/2013).

**Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen**

Eine **psychische Belastung** ist "die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken" (vgl. DIN ISO 10075-1). Psychische Belastungen sind somit Ereignisse, Reize oder Anforderungen, die sich auf das Denken, Fühlen, Verhalten und auch auf den eigenen Körper auswirken können. Sie sind zunächst neutral definiert.

Die Wirkung von Belastungen auf den einzelnen Beschäftigten ist abhängig von den handelnden Personen und den individuellen Leistungsvoraussetzungen. Psychische Belastungen können sich sowohl positiv als auch negativ auswirken. Das gesundheitsschädliche Potenzial entfalten psychische Belastungen häufig erst "im Zusammenhang mit mangelnden Erholungspausen, fehlenden Belohnungen, Ärger und weiterer negativer Rahmenbedingungen" (vgl. DIN EN ISO 10075-1). **Psychische Beanspruchungen** beschreiben hingegen die individuellen Reaktionen auf Reize oder Anforderungen von außen.

Die Unterscheidung von psychischer Belastung und Beanspruchung ist wichtig für eine Gefährdungsbeurteilung. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung sollen ausschließlich die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz erfasst werden (vgl. § 5 ArbSchG). Es handelt sich hierbei um eine präventive Maßnahme, um die Bedingungen am Arbeitsplatz gesundheitsgerecht zu gestalten.

Für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen existiert **kein universell einsetzbares Messinstrument**. Zudem fehlt es an einheitlichen Messgrößen. Wie sollen z. B. die Belastungen durch fehlenden Handlungsspielraum, eine zu hohe Komplexität der Arbeitsaufgabe, Unterbrechungen am Arbeitsplatz durch Kollegen oder Verhalten der Führungskräfte messbar gemacht werden? Es müssen daher alternative Methoden angewandt werden. Hierzu gehören die Befragung von Beschäftigten und Führungskräften oder die Beobachtung der betroffenen Beschäftigten bei ihrer Tätigkeit.

Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) hat in einer aktuellen Leitlinie (2012) die methodische Vorgehensweise bei der Beratung und Überwachung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz beschrieben. Da die GDA ihre Empfehlungen in Abstimmung mit den Landesbehörden und Unfallversicherungsträgern vornimmt, ist in den veröffentlichten Leitlinien auch der in § 4 Nr. 3 ArbSchG geforderte aktuelle Stand des Arbeitsschutzes und der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse gesichert.

Hinsichtlich der **Vorgehensweise** zur Beurteilung der Gefährdungen 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 (§ 6 ArbSchG), um die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben auch betrieblich nachweisen zu können.

In der Praxis kommen drei **Methoden zur Erfassungen** **von psychischen Belastungen** in den Betrieben zur Anwendung:

1. Befragung der Beschäftigten,
2. Beobachtungsinterviews,
3. moderierte Workshops.

Da alle Methoden mit Vor- und Nachteilen behaftet sind, muss jeder Betrieb individuell entscheiden, welche Methode die am besten geeignete ist.

Bei den **Verfahren zur Erfassung psychischer Belastungen** unterscheidet man drei Analysetiefen:

1. orientierende Verfahren,
2. Screeningverfahren,
3. 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.

Screeningverfahren sind umfangreicher und beinhalten viele Merkmale psychischer Belastungen. Die Antwortmöglichkeiten sind ebenfalls erweitert und ermöglichen somit auch differenzierte Ergebnisse. Screeningverfahren eignen sich 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 von Experten erforderlich.

Mit zunehmender Analysetiefe steigt auch die Möglichkeit, gezielte Maßnahmen zur Abwendung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz abzuleiten. Grundsätzlich ist zu empfehlen, zunächst orientierend einzusteigen. Sobald aber Hinweise auf psychische Belastungen zu erkennen sind, sollten sich tiefere Analyseverfahren anschließen.

Eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen endet nicht mit der Erfassung der Fehlbelastung. Die **Maßnahmenableitung und -umsetzung** sowie die **Wirksamkeitskontrolle** und Dokumentation gehören zwingend dazu (§ 6 ArbSchG).

Für die Ableitung von Maßnahmen gibt es mehrere Möglichkeiten. Einerseits können Betriebsrat, Führungskräfte und betriebliche Akteure des Arbeitsschutzes aufgefordert werden, Maßnahmen zur Abwendung psychischer Belastungen vorzuschlagen. Andererseits besteht die Möglichkeit, externe Experten hinzuzuziehen, die Empfehlungen aussprechen können. Die effektivste Form der Maßnahmenableitung erfolgt aber oftmals unter Ein-beziehung der Beschäftigten, z. B. in moderierten Maßnahmenworkshops.

Alle Empfehlungen von Führungskräften und Experten sowie alle Vorschläge aus den Maßnahmenworkshops sind zu **dokumentieren**. Gleichzeitig ist es erforderlich, Verantwortliche zur Umsetzung zu benennen und Termine zur Umsetzung zu vereinbaren. Dies kann z. B. durch einen "Steuerkreis" erfolgen, der paritätisch je zur Hälfte mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern besetzt ist.

Die beste Möglichkeit, die Wirksamkeit aller durchgeführten Maßnahmen zu prüfen, ist eine erneute Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Die Wiederholungsbeurteilung sollte mit ein wenig zeitlichem Abstand erfolgen (ca. alle zwei bis drei Jahre).

**Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats**

Um seine Mitbestimmungsrechte wahrnehmen zu können, muss der Betriebsrat „rechtzeitig“ und „umfassend" vom Arbeitgeber über die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen informiert werden (§ 80 Abs. 2 BetrVG). Der Betriebsrat ist so zu informieren, dass er über den gleichen Wissensstand verfügt wie der Arbeitgeber.

Mit Bezug zum § 5 Arbeitsschutzgesetz (Gefährdungsbeurteilung) und § 12 ArbSchG (Unterweisung der Arbeitnehmer) besteht 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 (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 (BAG) 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. Die gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz unterliegt demnach der Mitbestimmung. (BAG Urteil vom 8. Juni 2004 - ABR 13/03) Gefährdungsbeurteilungen ohne Mitbestimmung des Betriebsrats bedeuten somit eine grobe Pflichtverletzung des Arbeitsgebers.

Durch die Entscheidungen des BAG wurde den Betriebsparteien ein klarer Auftrag erteilt. 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.

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.

Nach 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 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) in Verbindung mit §§ 2, 3 ArbSchG und § 3 Bildschirmarbeitsverordnung.

**Handlungsmöglichkeiten des Personalrats**

Für Personalräte hat das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) 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.

**Autor:** Sven Hinrichs (BTQ Niedersachsen GmbH)

Die **BTQ Niedersachsen GmbH** steht den Betriebs- und Personalräten im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen sehr gerne mit beratendem Sachverstand zur Verfügung. Gleichzeitig bietet die BTQ Niedersachsen mehrere Seminare zum Thema an. Auf Anfrage können alle Seminare auch als Veranstaltungen für die Gremien vor Ort durchgeführt werden ("Inhouse-Schulungen"). Ein Anruf oder eine Mitteilung genügt und wir werden ein speziell auf die Zielgruppe zugeschnittenes Angebot unterbreiten.

* Psychische Belastungen I – Stress und Gefährdungsbeurteilungen
(21. bis 23. September 2016 in Lüneburg)
* Psychische Belastungen II – Burn-Out und moderne Führung
(11. bis 13. Mai 2016 in Lüneburg)
* Fachtagung zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz
(15. September 2016 in Hannover)
* Analyse von Stress, Betriebsklima und Arbeitszufriedenheit - Beschäftigtenbefragungen sinnvoll nutzen
(7. bis 9. März 2016 in Bad Zwischenahn und 7. bis 9. November 2016 in Lüneburg)
* Arbeitsschutz II – Betriebliche Gefährdungsbeurteilung
(9. bis 11. Mai 2016 und 31. Oktober bis 2. November 2016 in Bad Harzburg)