

Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz

**Aktiv gegen Stress und Burnout –
Praxisleitfaden für Betriebsräte**



Dipl.-Ing. Harald Lehning,

**klär
werke**

Institut für kritische Sozialforschung
und Bildungsarbeit e.V.

Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz

**Aktiv gegen Stress und Burnout –
Praxisleitfaden für Betriebsräte**

Autor: Dipl.-Ing. Harald Lehning

Herausgeber/ V.i.S.d.P.

KlärWerk

Institut für kritische Sozialforschung und Bildungsarbeit e.V.

Norderreihe 1, 22767 Hamburg

Erste Auflage, 2014

Bildnachweise:

Erste Seite Herbert Bühl

Kontakt:

www.Institut-klaerwerk.de

klaerwerk@institut-klaerwerk.de

ISBN 978-3-86386-829-1

Inhalt	Seite
I. Warum dieser Leitfaden	7
II. Umgang mit psychischen Belastungen in der Arbeitswelt – Vorbehalte und Hemmnisse	8
III. Rechtlicher Handlungsrahmen für den Betriebsrat	9
▪ Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)	
▪ Die Mitbestimmung des Betriebsrates beim Arbeits- und Gesundheitsschutz	
▪ Exkurs: Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) und DGUV Vorschrift 2	
IV. Die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz	20
▪ Der Prozess der Gefährdungsbeurteilung	
▪ Die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung	
▪ Methoden zur Ermittlung psychischer Belastungen	
▪ Was muss der Betriebsrat überlegen und entscheiden, bevor er aktiv wird?	
▪ Die Komplexität der ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung	
V. Was sollte der Betriebsrat über psychische Belastungen wissen?	42
▪ Belastungs-Beanspruchungs-Modell	
▪ Modell der Organisationsgerechtigkeit	
▪ Exkurs: Führungsverhalten	
▪ Anforderungs-Kontroll-Modell	
▪ Modell beruflicher Gratifikationskrisen	
VI. Ansätze für den Abbau psychischer Arbeitsbelastungen	50

VII. Postskriptum: Betriebsräte können, wenn sie wollen, weil sie dürfen	55
VIII. Anhang	56
▪ Musterbetriebsvereinbarung	
▪ KW I Fragebogen für die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung	
▪ Glossar	
▪ Quellen	

I. Warum dieser Leitfaden?

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet die Arbeitgeber Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu ergreifen, um Unfälle zu verhüten, arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden und zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit beizutragen. Dabei sind auch die psychischen Belastungen zu berücksichtigen. Dies ist im Hinblick auf die deutliche Zunahme psychischer Erkrankungen von besonderer Bedeutung.

Welche Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erforderlich sind, hat der Arbeitgeber durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen und Belastungen zu ermitteln. Betriebsräte haben dabei ein umfangreiches Mitbestimmungsrecht.

Die gesetzliche Verpflichtung der Arbeitgeber, präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutz zu betreiben, ist klar und eindeutig. Die Notwendigkeit tätig zu werden liegt angesichts der besorgniserregenden Krankenstatistiken auf der Hand. Betriebsräte haben umfassende Möglichkeiten, säumige Arbeitgeber durch die Wahrnehmung ihrer Mitbestimmungsrechte zum Handeln zu bewegen.

Gleichwohl zeigen alle bisher veröffentlichten Studien, dass nicht in allen Betrieben Gefährdungsbeurteilungen erfolgen und nur in einer absoluten Minderheit dieser Betriebe dabei auch psychische Belastungen berücksichtigt werden.

Ob durch die Ergänzung der §§ 4 und 5 Arbeitsschutzgesetz vom 19.10.2013, die ausdrücklich klarstellt, dass sich Arbeitsschutz auch auf Schutz vor psychischen Belastungen erstreckt, eine nachhaltige Wirkung erreicht wird, bleibt abzuwarten.

Gesetzliche Vorgaben für die Arbeitgeber und staatliche Kontrolle durch die Gewerbeaufsicht bzw. die Ämter für Arbeitsschutz haben bisher offensichtlich nicht ausgereicht, dem Thema „Psychische Belastungen“ in der Arbeitswelt die Bedeutung zu verleihen, das es verdient.

Die einzige Hoffnung sind somit Betriebsräte, deren Aufgabe es ist, darüber zu wachen, dass die gesetzlichen Schutzbestimmungen auch tatsächlich angewendet werden.

Dieser Leitfaden soll die Betriebsräte dabei unterstützen, ihre Verpflichtung aus dem Betriebsverfassungsgesetz zu erfüllen.

II. Umgang mit psychischen Belastungen in der Arbeitswelt – Vorbehalte und Hemmnisse

Eine Befragung von Betriebs- und Personalräten, die von Klärwerk e.V. im ersten Halbjahr 2013 durchgeführt wurde, zeigte die gesamte Bandbreite an Vorbehalten und Hemmnissen bei der Umsetzung der arbeitsschutzrechtlichen Verpflichtung zur ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung auf. Im Wesentlichen waren dies:

- Arbeitgeber behindern die betriebsrätlichen Bestrebungen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und Betriebsräte ergreifen keine rechtlichen Mittel zur Durchsetzung ihrer Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte.
- Das Thema „Psychische Belastung“ ist schwierig, weil der Ursachen - Wirkungszusammenhang zwischen der konkreten Arbeitsaufgabe und einer psychischen Belastung meistens nicht klar und offensichtlich ist. Psychische Belastungen sind unmittelbar kaum zu messen und zu beobachten.
- Die Rechtslage ist zu abstrakt und unübersichtlich. Die einschlägigen Gesetze und Verordnungen enthalten keine konkreten Vorschriften und Hinweise insbesondere über die Art und Weise der Ermittlung psychischer Belastungen und über die erforderlichen Maßnahmen zu ihrer Vermeidung oder Abmilderung.
- Die Arbeitsorganisation vieler Betriebsräte lässt die Bearbeitung

des Themas „Psychische Belastung“ nicht zu, weil sie ohnehin schon mit zu vielen Themen beschäftigt sind und im Grunde nur noch reagieren. Das „Tagesgeschäft“ behindert kontinuierliches Arbeiten. Außerdem reicht die Arbeitskapazität der meisten Gremien nicht aus.

- Der Kenntnis- und Informationsstand vieler Betriebsräte ist nicht ausreichend für eine sachgerechte Befassung mit dem Thema „Psychische Belastung“. Darüber hinaus gibt es häufig unterschiedliche Auffassungen in den Gremien über die Notwendigkeit der Bearbeitung des Themas.

Ausgehend von den hier beschriebenen Vorbehalten und Hemmnissen soll mit den folgenden Ausführungen versucht werden, einen systematischen Überblick über die Themen „Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung“ und „Umgang mit psychischen Arbeitsbelastungen“ zu geben. Damit Betriebsräte eine sichere Entscheidungsgrundlage bekommen und wissen, was auf sie zukommt, wenn sie sich dieser Themen annehmen.

III. Rechtlicher Handlungsrahmen für den Betriebsrat

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

Das 1996 in Kraft getretene Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) veränderte die rechtliche Grundlage des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erheblich: weg von einem rein technisch ausgerichteten und eher reaktiven Umgang mit den Fragen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes hin zu einer präventiven, also vorausschauenden und vorbeugenden Verfahrensweise. Zentrales Instrument ist die Gefährdungsbeurteilung, mit deren Hilfe ermittelt werden soll, welche Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ergriffen werden müssen, um die mit der Arbeitsaufgabe des Beschäftigten verbundenen Gefährdungen und Belastungen zu beseitigen oder auf ein