

Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz

Gesetzliche Grundlagen „Pflicht und Kür“

Mainz

10. November 2014



§ 5 ArbSchG - Neufassung ab 25. Oktober 2013:

„(1) Der Arbeitgeber hat durch eine **Beurteilung** der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen **Gefährdung** zu ermitteln, welche **Maßnahmen** des Arbeitsschutzes erforderlich sind. [...]

(3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch [...]

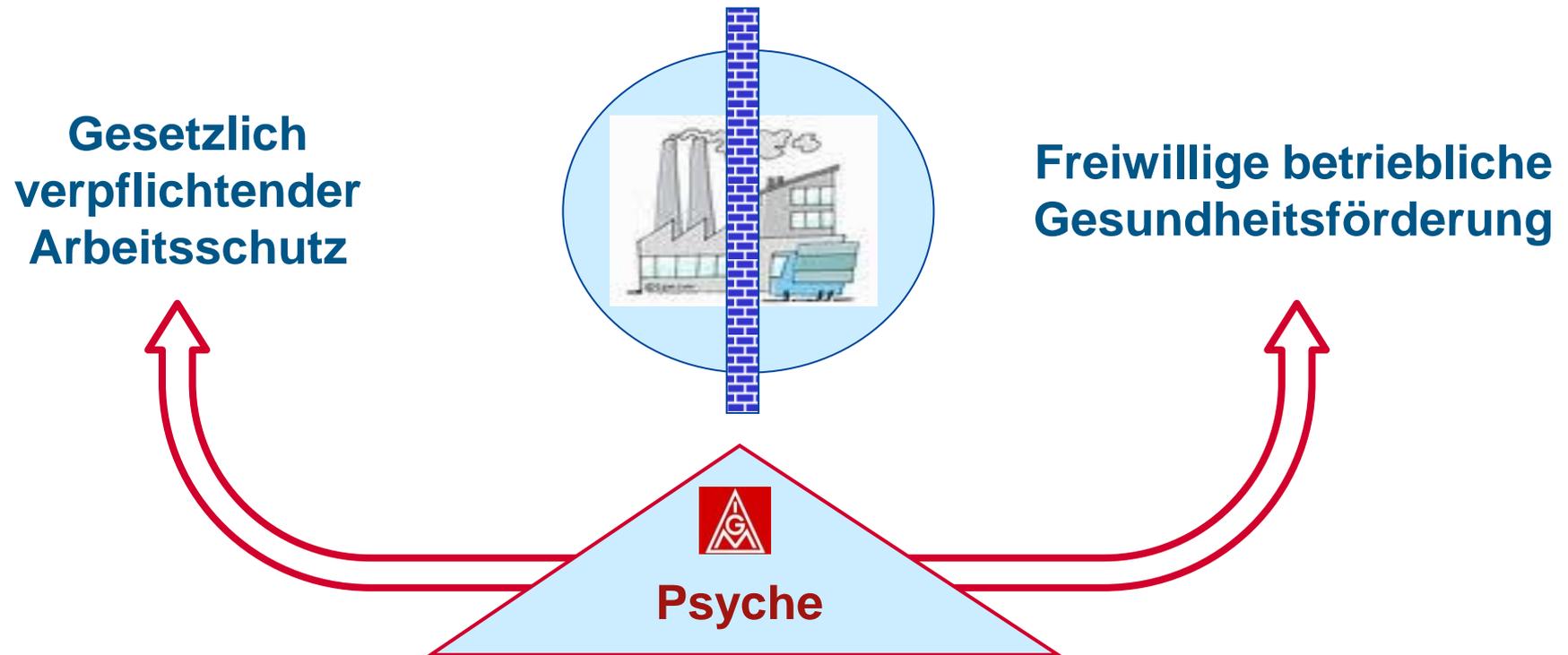
6. psychische Belastungen bei der Arbeit.“

- **Klarstellung** hinsichtlich der Gefährdungsfaktoren
- **Schärfung** des Bewusstseins der Arbeitgeber für psychische Belastungen bei der Arbeit
- **Steigerung** der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen in der Praxis

„Durch die Formulierung „bei der Arbeit“ wird deutlich gemacht, dass die Klarstellung nicht bezweckt, den Gesundheitszustand der Beschäftigten generell im Hinblick auf alle Lebensumstände zu verbessern.“

(BT-Drucks. 17/12297, S. 40)

Wichtig : Klare Unterscheidung **Arbeitsschutz** und **Gesundheitsförderung** wg. unterschiedlicher Rechtsrahmen (Mitbestimmung!)



Aber: Tendenz in der Praxis → **Aufweichung** der klaren Unterscheidung **Arbeitsschutz** und **Gesundheitsförderung**

Praxisleitfaden mit Hinweisen, wie arbeitsbedingte psychische Belastungsfaktoren im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden können

Download unter:

http://arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/de_-gefaehrdungsbeurteilung-nach-dem-arbeitsschutzgesetz





Download unter:

publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/206-007.pdf



- Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie
- GDA-Periode 2013-2018: „**Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung**“
- **Ziel:** flächendeckende Umsetzung von Gefährdungsbeurteilungen
 - **Schulung** der Aufsichtspersonen
 - **Besichtigung** von 12 000 Betrieben ab 1. April 2015

Einerseits:

- Gefährdungsbeurteilung zu psychischer Belastung oft „Neuland“ → Beratung und Aufklärung erforderlich
 - Kein **zu enger** Zeitrahmen für Umsetzung

Andererseits:

- Bei fehlender/unvollständiger Gefährdungsbeurteilung
 - Ausschöpfung **aller** Instrumente des Verwaltungshandelns und **Nachverfolgung** bis ein gesetzeskonformer Zustand erreicht ist

- **Keine** Pflicht zu einer **gesonderten** Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung!
- Der Arbeitgeber kann **im Rahmen der allgemeinen** Gefährdungsbeurteilung mitprüfen, ob Gefährdungen durch psychische Belastung bestehen
- Die erforderlichen Aufwendungen müssen in **akzeptablen** Grenzen bleiben → Störungen der Betriebsabläufe vermeiden!

- **Klarer Auftrag** des § 5 ArbSchG:
 - „*Beurteilung der **Arbeitsbedingungen***“
 - „*je nach Art der **Tätigkeiten***“
- Gesetzliche Pflicht betrifft ausschließlich Gefährdungen durch „*psychische Belastungen **bei der Arbeit***“

„Es geht nicht um die Beurteilung der psychischen Verfassung oder Gesundheit der Beschäftigten.“

(GDA-Leitfaden, S. 5)

„Tätigkeiten/Bereiche mit Arbeitsbedingungen, die in Bezug auf die psychische Belastung gleichartig sind, können zu einer Einheit zusammengefasst werden.“

(GDA-Leitfaden, S. 5)

- **Klarer Auftrag** des § 5 Abs. 2 ArbSchG:

*„Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei **gleichartigen** Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit **ausreichend**.“*

- § 6 ArbSchG → Arbeitgeber **muss** über Unterlagen verfügen, aus denen ersichtlich wird:
 - **Ergebnis** der Gefährdungsbeurteilung
 - Festgelegte **Arbeitsschutzmaßnahmen**
 - Ergebnis ihrer **Überprüfung**
- **Neu:** Keine Ausnahme mehr für Kleinbetriebe!
- Bei gleichartiger Gefährdungssituation können die Unterlagen **zusammengefasste** Angaben enthalten

Mitbestimmung

- Mitbestimmung (+) bei **Art und Weise** der **generellen** Durchführung der Gefährdungsbeurteilung
 - Untersuchungsgegenstände, Methoden und Verfahren zur Erfassung der Gefährdungspotenziale etc.

- Mitbestimmung (–) bei der **konkreten** Durchführung der Gefährdungsbeurteilung
 - Ermittlung und Beurteilung der Gefährdungen am konkreten Arbeitsplatz
 - Z. B. Ausfüllen von Beobachtungsbögen durch Sicherheitsfachkraft

- Betriebsrat/Einigungsstelle ist bei Ausübung des Mitbestimmungsrecht strikt an den **Auftrag des § 5 ArbSchG** gebunden:
 - **Nicht** erzwingbar: Verfahren, die an die individuellen Befindlichkeiten der Beschäftigten anknüpfen
 - **Nur** geeignete, erforderliche und angemessene Verfahren und Maßnahmen → Auch Effektivitäts- und Kostenaspekte beachten!
 - **Keine** Mitbestimmung bei Fragen des Personalbedarfs über den „Hebel“ des Arbeitsschutzes!

Gefahr einer „Anti-Stress-Verordnung“

§ 6 Abs. 3 und 5 VO-Entwurf vom 24. April 2013:

(Bundesrats-Drucks. 315/13)

„(3) Die Arbeit ist so zu gestalten, dass [...]

2. das **Arbeitstempo** so geplant ist und verlangt wird, dass Gefährdungen für Leben und physische oder psychische Gesundheit vermieden oder begrenzt werden,
3. monotone Arbeit sowie **taktgebundene Arbeit** vermieden oder so weit wie möglich begrenzt wird,
4. Störungen und Unterbrechungen der Arbeit sowie gleichzeitige Verrichtungen mehrerer Arbeiten auf ein **Mindestmaß** reduziert werden. [...]

(5) Soziale Bedingungen sind so zu gestalten, dass soziale Unterstützung sowie die Integration **atypisch Beschäftigter** ermöglicht werden.

Antwort der Bundesregierung vom 6. August 2014: (Bundestags-Drucks. 18/2291)

- Es fehlen konkrete Gestaltungsanforderungen, die als **Handlungsaufforderungen** an den Arbeitgeber gestellt werden können
- Konkrete Gestaltungsanforderungen sind Voraussetzungen für **rechtssicheres Handeln des Arbeitgebers**

- Anforderungen an das betriebliche Handeln werden völlig **unzureichend** beschrieben
- **Fehlende** Bewertungsmaßstäbe und keine Anleitung bei der konkreten betrieblichen Umsetzung
- Ausgangspunkt für betriebliche **Konflikte**
 - Eigentliches Ziel der Verordnung: Aufweichung der Grenzen der Mitbestimmung
 - Gefahr langwieriger Einigungsstellen
 - Verhinderung effektiver Arbeitsschutzmaßnahmen

- Die Berücksichtigung psychischer Belastungen bei der Gefährdungsbeurteilung ist **gesetzliche Pflicht**. Gegenstand der Beurteilung sind die **Arbeitsbedingungen**.
- Der Arbeitgeber ist gesetzlich **nicht verpflichtet**, individuell je Mitarbeiter zu ermitteln, welche **subjektiven** Folgen sich aus den möglichen Belastungsfaktoren einer Tätigkeit ergeben können.
- Das Arbeitsschutzrecht lässt den Betrieben bewusst viel Spielraum, um die Gefährdungsbeurteilung **passgenau** durchzuführen.
- Eine „Anti-Stress-Verordnung“ schafft unnötige Bürokratie, befördert Rechtsunsicherheit und gefährdet einen effektiven Arbeitsschutz. **Pauschale** Vorgaben sind für die betriebliche Praxis **unbrauchbar**.
- Vorrangiges Ziel muss sein, durch **konkrete** Hilfestellungen **Handlungssicherheit** in den Unternehmen beim Umgang mit psychischen Belastungen zu fördern, insbesondere für KMU.

***Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!***